

ОСНОВНІ ДЕФІНІЦІЇ ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ МЕНЕДЖЕРА

Being emotionally competent, being emotionally intelligent or being emotionally literate become really important specially when we are living in a world which is so diverse. In this work we try to understand why are those emotional skills so usefull which we need to develop and master so that we not only stand out but stand strong and help others to grow inclusively

Сьогоднішня характеризується збільшенням вагомості формування емоційно компетентної особистості, яка спроможна раціонально реагувати на стрімкі зміни в суспільстві, якісно здійснювати професійні дії і при цьому всьому уникнути «професійне вигорання». Теоретичний аналіз сутності емоційної компетентності менеджера, може стати відправним моментом для самоаналізу молодого спеціаліста, подальшого вдосконалення, пошуку нових методів та інструментів для набуття навичок, що знадобляться в роботі. Можливо, обговорення даної теми дасть нову платформу для розробки навичок в межах професійної компетенції, стане додатковим орієнтиром при розробці загальної концепції постановки стосунків в колективі та соціумі.

Сучасні погляди на питання професійної діяльності менеджера ґрунтуються на засадах компетентнісного підходу, який фокусується на обов'язковій наявності у спеціаліста якісно сформованих у процесі навчання та розвинутих у практичній діяльності знань та умінь, а також соціальних, професійних і так званих «soft skills» – життєвих компетенцій [1].

Поняття «емоційна компетенція» увійшло до науки зовсім нещодавно – лише в 80-90-х роках минулого століття [2], за допомогою американського психолога, наукового журналіста Денієля Гоулмені. Він виділив дві складові: особистісна компетентність (розуміння себе, саморегуляція та мотивація) і соціальна компетентність (емпатія і соціальні навички). Мотивація зарахована дослідниками лише до поняття емоційної компетентності і на цій підставі зумовлене відокремлення цього феномену від емоційного інтелекту. Наявність генетичного фактору впливу на формування емоційної компетенції неможливо відторгнути, проте людина як соціальна істота піддається колосальному впливу соціуму, групи.

Прийнято вважати, що професії типу «людина-людина» мають найвищий рівень стресогенності та емоційної напруги. Люди які освоюють даний тип професій повинні бути підготовлені як з точки зору розуміння галузі, в якій здійснюється робота, так і щодо емоційно розумної поведінки. Така діяльність передбачає налагодження контактів, підтримку стосунків, тісну взаємодію, пошук шляхів і досягнення взаємопорозуміння в процесі виконання професійних обов'язків, розуміння емоційних станів і потреб колег. Багато менеджерів заявляють, що робочий простір – це «територія без емоцій», що свідомо наносить ущерб на становленні не лише власної емоційної компетентності, а й колективу загалом.

Придушення і раціоналізація емоцій – це не те ж саме, що їх відсутність. Придушення означає, що людина свідомо змушує себе не відчувати емоції, які виникають в конкретні моменти. При цьому втрачається доступ до інформації, що передається через емоції. Рано чи пізно пригнічені емоції знайдуть вихід і внаслідок їх гіперболізації сприйняття ситуації, що склалася спотворюється – учасники колективу починають дратуватися, звинувачувати у всіх невдачах та складених обставинах інших або займатися самобичуванням. Сприйняття інформації, наданої емоціями, впливає на працездатність, взаємини, задоволеність роботою і в кінцевому рахунку на рівень задоволеності своїм життям. Емоційна компетенція – це, перш за все, процес визначення власного стану для того, щоб зрозуміти, яким чином це впливає на поведінку. Усвідомлення своїх емоцій і вміння впливати на них – це провісник соціального благополуччя і успіху в житті.

Завантажені щоденною роботою, менеджери рідко знаходять час для того, щоб подумати про взаємини зі співробітниками. Емоційна культура особистості не розвивається сама по собі, вона піддається змінам в залежності від інтересів, установок та рівня зацікавленості досягти той чи інший ефект. Тут же виникає необхідність в пошуку та розробці універсальних, тобто таких, що не залежать від суб'єктивної думки менеджера, методів та інструментів розвитку емоційної компетенції колективу.

Отже, під емоційною компетентністю менеджера розуміємо суму знань, відчуттів, емоцій, ідей, що дозволяють зрозуміти, сприймати оточуючий світ у всьому його духовному і матеріальному багатстві, знаходити в собі кращі почуття і надихати їми підлеглих, спонукати їх до самовдосконалення. Таким чином, підвищення якості прийнятих рішень і втілення їх у життя за рахунок високого рівня емоційної компетентності дозволить підвищити результативність роботи, що неодмінно позначитися на основні показники діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Пашенко С.Ю. Психолого-педагогічні особливості творчої діяльності викладача ВНЗ [Електронний ресурс] / С.Ю. Пашенко // 2018. – Режим доступу: http://www.soc.univ.kiev.ua/sites/default/files/library/elopen/actprob17_134.pdf.
2. Девід К. МакКлелланд. Поняття компетенції: [Електронний ресурс] // Девід К. МакКлелланд. — Режим доступу: http://www.timetogo.ru/articles/-what_is_competency.htm.