

УДК 159. 923.2:330.33.01

DOI: <https://doi.org/10.18524/2707-0409.2022.1-2.286680>

Чернявська Тетяна Павлівна, доктор психологічних наук, професор кафедри диференціальної і спеціальної психології Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.

e-mail: astr1@ukr.net

ORCID ID 0000-0002-8629-1042

ЕМОЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ

У статті наведено результати теоретичного дослідження проблеми емоційної компетентності. Показано, що емоційна компетентність є важливим аспектом професійного успіху.

Формування та розвиток емоційної компетентності фахівців дозволяє їм досягати успіхів у професійній сфері, а також дозволяє уникнути психоемоційних розладів та зберегти психічне здоров'я. Концепції компетентності головним чином зосереджені на розумових процесах, які лежать в основі діяльності, на знаннях, які виникають у результаті цих процесів та їх організації, на свідомій практиці або на таланті чи вроджених здібностях. До процесів, які відрізняють експерта від новачка, відносяться такі процеси: планування, відстеження, оцінка вирішення проблеми, прийняття рішень. Експерти та новачки подають інформацію по-різному; перші розробляють більш складні стратегії та моніторинг діяльності, ніж другі. Успішність професійної діяльності також залежить від особистісних якостей: стійкої та позитивної системи стосунків із власним внутрішнім та оточуючим світом, а також рівня сформованості та розвитку емоційного інтелекту; фахівці, які краще розуміють і керують власними емоціями, легше адаптуються до стресових і кризових умов, є більш ініціативними та відповідальними.

Метою статті є дослідження проблеми емоційної компетентності як основи професійної успішності.

На підставі вищевикладеного робимо висновок, що емоційну компетентність можна розглядати як психологічний феномен, який відображає емоційну зрілість особистості та узагальнює емоційний, інтелектуальний та регуляторний компоненти психіки, які беруть участь у процесі досягнення професійних та особистісних цілей. Емоційна компетентність має такий значний вплив на багато аспектів професійного життя та професійної діяльності людини. Дослідження цієї проблеми дозволяє виявити ключові механізми, що лежать в основі професійного успіху. Результати таких досліджень можуть бути використані для розробки навчальних і тренінгових програм, спрямованих на підвищення емоційної компетентності

співробітників, а також для формування кращого розуміння того, наскільки важливо поєднувати професійні знання з навичками ефективного міжособистісного спілкування та взаємодії для досягати професійних успіхів.

Ключові слова: емоційна компетентність, професійна компетентність, успіх, професійна успішність, діяльність, особистість.

Постановка проблеми. Сьогодення характеризується високою швидкістю змін та невизначеністю у багатьох сферах життя та професійної діяльності. Незважаючи на ці екстремальні умови, суспільство висуває певні вимоги до професійної компетентності спеціалістів.

Емоційна компетентність є складовою професійної компетентності, яка дозволяє фахівцю ефективно спілкуватися і взаємодіяти з оточуючими, виявляти лідерські якості та мотивувати себе та інших, долати стреси та зберігати внутрішній баланс і позитивний настрій, вирішувати конфлікти та проблеми, адаптуватися до змін та творчо ставитися до своєї справи.

Формування та розвиток емоційної компетентності фахівців дозволяє їм досягати ефективності та успішності у професійній сфері, а також дозволяє їм уникати психоемоційних розладів, зберігати психічне здоров'я (Т.П. Чернявська) [8].

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідження феномену компетентності є одним із актуальних питань психології. Сучасні зарубіжні психологи приділяють увагу проблемі компетентності у своїх дослідженнях (R. Boyatzis, R. Sternberg, L. Strieker та ін.) [10; 16; 17].

Дослідники створили безліч різних концепцій компетентності. Одна з них заснована на знанні та визначає спеціаліста як людину, якій багато відомо в тій чи іншій галузі її діяльності [16]. Цілком очевидно, що знання є необхідною умовою компетентності. Інша концепція полягає в тому, що компетентність — це не просто знання, а й можливість його гнучкого застосування. Останнє залежить від аналітичних, творчих та практичних навичок [17].

Теорії компетентності переважно фокусуються або на розумових процесах, що лежать в основі діяльності, або на знанні, що виникає в результаті цих процесів, і його організації. Ці фактори досліджуються при диференціації індивідів, які мають більшу або меншу компетентність.

R. Sternberg ідентифікував метакомпонентні процеси, що відрізняють експерта від новачка: планування, відстеження, оцінка вирішення проблеми, прийняття рішення. Фахівці та новачки надають інформацію по-різному; перші розробляють складніші стратегії та моніторинг діяльності, ніж другі [17].

Фахівці на відміну від новачків займаються стратегічним плануванням для вирішення проблем в цілому, що потребує значних витрат часу. Новачки, навпаки, досить швидко приступають до вирішення проблеми, але в результаті у процесі пошуку вони, ймовірно, змушені будуть переробляти всю роботу. Дивідендом від витрат часу при глобальному плануванні

виявляється згодом менший час, відведений тактичному плануванню, необхідному для поетапного вирішення проблеми.

Постійна розбіжність у баченні проблеми становить головну різницю між фахівцями та новачками. Хоча поставлена перед ними проблема на вигляд одна й та ж, психологічно вона вирішується або щонайменше представляється по-різному. Різниця в уявленнях показує, наскільки важко відокремити знання обробки інформації; твердження, які робляться фахівцями, були б неможливі без широкої та організованої бази знань.

Усвідомлена практична діяльність та вроджені здібності впливають також на компетентність.

Усвідомлена практика, але не яка-небудь взагалі, а лише та, в якій рівень проблеми завдання відповідає рівню індивіда, забезпечує зворотний зв'язок інформації з індивідом, надає можливість повторення і дозволяє виправляти помилки.

У розвитку компетентності найважливішу роль грає як усвідомлена практика, так і талант, чи вроджені здібності (R. Sternberg, R. Wagner та ін.) [16]. Можна сказати, що усвідомлена практична діяльність є необхідною умовою для розвитку компетентності, але все ж таки недостатньою.

По-перше, генетичні чинники разом із чинниками довкілля, впливають на формування різних видів компетентності. Здібності залежать, мабуть, від кількох спадкових компонентів і компетентності, вивчені психологами, є у зв'язку [17].

По-друге, захисники позиції «талант плюс практика» доводять, що обмежитися лише усвідомленою практикою малоімовірно. Чи хтось повірить, що можна стати Моцартом, просто весь час займаючись музикою? Чи що можна досягнути рівня М. Джордана у баскетболі, просто напружено працюючи? Цей аргумент - один із найпереконливіших, і його не так легко спростувати. Багато людей намагалися досягти того виняткового рівня, який показують «зірки», і більшість спіткала розчарування.

По-третє, ті, хто визнає важливість як практики, так і таланту, стверджують, що докази іншої сторони непереконливі: мало залучених контрольних груп або вони неадекватно підібрані. Ці дослідники вважають, що люди, які не стали фахівцями, здатні витратити на придбання навичок той самий час, що й останні, але оскільки про них ніхто не знає, то їм не судилося потрапити до досліджень, які тестують компетентність.

По-четверте, захисники «змішаної» теорії доводять, що усвідомлена практика – явище, що є поєднанням як таланту, так і власне практики. Ідея полягає в тому, що тільки дуже талановиті люди, щоб досягти високого ступеня компетентності, не переривають своєї усвідомленої практики [16]. Отже, можна зробити висновок, що співвідношення між усвідомленою практикою та компетентністю частково обумовлюється наявністю таланту.

Вітчизняні дослідники також вивчають проблему компетентнісного підходу (Л.В. Буркова, О.А. Жукова, А.І. Комишан та ін.) [2; 6].

О.А. Жукова, А.І. Комишан та інші дослідники визначають поняття «компетентність» як системний прояв знань, умінь та здібностей у певній сфері професійної діяльності та обертає увагу на важливість їх поєднання із досвідом їх ефективного використання [6].

На думку Л.В. Буркової, професійна компетентність фахівців з соціономічних професій, які полягають у професійному, постійному спілкуванні та взаємодії з оточуючими, пов'язана із емоційною компетентністю, яка включає ефективну комунікацію [2].

Отже, вищезазначене можна узагальнити таким чином, що професійна компетентність пов'язана із знаннями, усвідомленою практикою, талантом чи вродженими здібностями.

Оцінивши різні погляди на компетентність та шляхи її набуття, розглянемо поняття «емоційної компетентності» та її впливу на професійну успішність.

Мета статті – це вивчення проблеми емоційної компетентності як основи професійної успішності.

Виклад основного матеріалу. Вивчення проблеми емоційної компетентності як основної складової професійної успішності потребує розгляду феномену емоційного інтелекту, який іноді розглядають як синонімічне поняття.

Іноземні вчені приділяють увагу до вивчення проблеми емоціональної компетентності, емоційного інтелекту, емоційної сфери особистості (R. Bar-On, D. K. Cavallo, H. Curry, S. Cherniss, P. Ekman, Д. Гоулман, J. Mayer, P. Salovey, D. Caruso та ін.) [9; 11; 12; 14; 13; 3; 15].

Дослідження Д. Гоулмана, відомого своїми працями у галузі емоційного інтелекту, показали, що емоційний інтелект забезпечує лідерство та професійну успішність [3]. Емоційний інтелект трактується вченим, як здатність до розуміння, усвідомлення та управління власними емоціями, почуттями, переживаннями, а також розуміння емоцій, почуттів та переживань інших людей та вміння з ними домовлятися. Він підкреслює, що емоційний інтелект включає такі компоненти: самосвідомість, мотивацію, саморегуляцію, емпатію та мистецтво підтримувати стосунки. Сформованість та взаємозв'язок усіх цих складових сприяє ефективної та успішної діяльності у всіх професійних сферах. Людина вважається емоційно компетентною, на думку дослідника, якщо вона врівноважена, сумлінна, доброзичлива, товариська, відкрита, приймає себе і вміє легко уживатися з іншими, володіє емоційним самоконтролем. Така людина справляється з труднощами, вміє мотивувати себе та інших, легко адаптується до умов невизначеності, має прогностичні здібності,

наполегливо працює і займається самонавчанням та самовдосконаленням [14].

Р. Екман здобув популярність завдяки своїм дослідженням у галузі емоцій та невербальної комунікації. Він був одним із перших дослідників, який активно досліджував вирази обличчя та їх зв'язок із емоціями. Його підходи та концепції мали значний вплив на розуміння проблем емоційного інтелекту та емоційної компетентності. Вчений рекомендував розвивати здатність до саморегуляції емоцій, що мінімізує негативні наслідки стресів. Отже, П. Екман зробив значний внесок у розвиток досліджень проблеми емоційної компетентності та вказував на важливість розуміння, усвідомлення, ефективного використання та розвитку емоційної саморегуляції у міжособистісних відносинах та взаємодіях.

Проблема емоційної компетентності вивчається сучасними українськими психологами (В.М. Борисенко, С.П. Дерев'янка, С.Б. Кас'янова, Е.Л. Носенко та ін.) [1; 4; 5; 7], дослідження яких показують, що ефективність та успішність професійної діяльності залежить не тільки від професійних компетенцій спеціалістів, а й від їх особистісних якостей: стійкої та позитивної системи відносин до власного внутрішнього та навколишнього світу, а також рівня сформованості та розвитку емоційного інтелекту; спеціалісти, які краще розуміють і керують власними емоціями, легше адаптуються до стресових та кризових умов, вони більш ініціативні та відповідальні.

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Спираючись на вищезазначене, зробимо висновок, що емоційна компетентність може бути розглянута як психологічний феномен, який відображає емоційну зрілість індивіда й узагальнює емоційні, інтелектуальні та регулятивні складові компоненти психіки, залучені до процесу досягнення професійних та особистісних цілей.

Емоційна компетентність має такий значущий вплив на багато аспектів професійного життя та професійної діяльності людини. Вивчення цієї проблеми допомагає розкрити ключові механізми, що стоять в основі професійної успішності. Результати таких досліджень можуть використовуватися для розробки програм навчання та тренінгів, спрямованих на покращення емоційної компетентності працівників, а також для формування кращого розуміння того, як важливо поєднувати професійні знання з навичками ефективного міжособистісного спілкування та взаємодії для досягнення професійного успіху.

Перспективами подальшого дослідження стане емпіричне дослідження феномену емоційної компетентності менеджерів, бізнесменів, що дозволить розробити психологічні механізми їх професійної успішності.

Список літератури

1. Борисенко В.М. Програма «Формування емоційної компетентності у майбутніх фахівців соціономічного напрямку». Запоріжжя: КПУ, 2018. 104 с.
2. Буркова Л.В. Показники та критерії оцінювання рівня професійних компетентностей у майбутніх спеціалістів соціономічних професій. *Теорія та методика управління освітою*. 2010. № 3. С. 16.
3. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Харків.: Vivat. 2021, 528 с.
4. Дерев'яно С.П. Актуалізація емоційного інтелекту в емоціогенних умовах. *Соціальна психологія*. 2008. 1 (27). С. 96-104.
5. Кас'янова С.Б. Особливості впливу емоційного інтелекту на особистісні ресурси подолання складних життєвих ситуацій. *Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. Серія «Психологія»*, Т. 23, 2 (48), 2018. С. 49-57.
6. Компетентнісний підхід у вищій школі: теорія та практика: монографія / кол. авт.; за заг. ред. О.А. Жукової, А.І. Комишана. Харків: Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2021. 264 с.
7. Носенко Е.Л. Емоційний інтелект як чинник досягнення життєвого успіху: монографія. Київ: Освіта України. 2016. 182 с.
8. Чернявська Т.П. Самоефективність як предиктор успішності професійної діяльності. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools journal homepage*. 2021. Vol. 44 (2). pp. 44-47.
9. Bar-On R. Emotional Intelligence Inventory (EQ-I): Technical Manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, 1997. 328 p.
10. Boyatzis R.E., Goleman D., Rhee, K. Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of Emotional Intelligence*. R. Bar-On and D. A. Parker. San Francisco, Jossey Bass. 1999. P. 422-488.
11. Cavallo K., Brienza D. Emotional competence and leadership excellence at Johnson & Johnson: The emotional intelligence and leadership study. *Europe's Journal of Psychology*. Vol. 2 (1) 2006, P. 286-294.
12. Curry H.C. A study of the relationship between emotional intelligence and work performance. Strayer University. 2003. P. 435-443.
13. Ekman P. Facial expression and emotion. *American Psychologist*, 1993, Vol. 48 (4), P. 384-392.
14. Goleman D., Cherniss C. An EI-based theory of performance (Eds.). The emotionally intelligent workplace. San Francisco: Jossey-Bass, 2001. P. 27-44.
15. Mayer J.D., Salovey P., Caruso D. Emotional intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*. 2004. Vol. 15 (3). P. 197–215.
16. Sternberg R.J., Wagner R.K. (Eds.). Practical intelligence: Nature and origins of competence in the everyday world. New York: Cambridge University Press. 1986. 386 p.
17. Stricker L.J., Rock D.A. Interpersonal competence, social intelligence, and general ability. *Personality and Individual Differences*, Vol. 11, 1990. P. 833-839.

REFERENCES

1. Borisenko, V.M. (2018). *Formuvannya emocijnoi kompetentnosti u majbutnih fahivciv socionomicznego napryamu*. [The program "Formation of emotional competence in future specialists of the socioeconomic direction"]. Zaporizhzhya: KPU [in Ukrainian].
2. Burkova, L.V. (2010). Pokazniki ta kriterii ocinyuvannya rivnya profesijnih kompetentnostej u majbutnih specialistiv socionomicnih profesij. [Indicators and criteria for

assessing the level of professional competencies of future specialists in socio-economic professions]. *Teoriya ta metodika upravlinnya osvityu – Theory and methodology of education management*, 3, 16 [in Ukrainian].

3. Goulman, D. (2021). *Emocijnij intelekt u biznesi [Emotional Intelligence in Business]*. Harkiv: Vivat [in Ukrainian].

4. Derev'yanko, S.P. (2008). Aktualizaciya emocijnogo intelektu v emociogenih umovah [Actualization of emotional intelligence in emotiogenic conditions]. *Social'na psihologiya – Social Psychology*, 1 (27), 96-104 [in Ukrainian].

5. Kas'yanova, S.B. (2018). Osoblivosti vplivu emocijnogo intelektu na osobistisni resursi podolannya skladnih zhittevih situacij [Features of the influence of emotional intelligence on personal resources to overcome difficult life situations]. *Visnik ONU imeni I.I. Mechnikova. Seriya «Psihologiya» – Bulletin of ONU named after I.I. Mechnikova. Series «Psychology»*, Vol. 23, 2 (48), 49-57 [in Ukrainian].

6. Zhukova, O.A., Komishan, A.I. (Eds.). (2021). *Kompetentnisnij pidhid u vishchij shkoli: teoriya ta praktika [Competency approach in higher education: theory and practice]*. Harkiv: Harkivskij nacional'nij universitet imeni V.N. Karazina [in Ukrainian].

7. Nosenko, E.L. (2016). *Emocijnij intelekt yak chinnik dosyagnennya zhittevogo uspihu [Emotional Intelligence as a factor in achieving success in life]*. Ky'iv: Osvita Ukrayiny [in Ukrainian].

8. Chernyavs'ka, T.P. (2021). Samoefektivnist' yak prediktor uspishnosti profesijnoi diyal'nosti [Self-efficacy as a predictor of professional success]. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools journal homepage*. Vol. 44, 2, 44-47 [in Ukrainian].

9. Bar-On R. (1997). *Emotional Intelligence Inventory (EQ-I): Technical Manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, 328 p.

10. Boyatzis R.E., Goleman D., Rhee, K. (1999). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of Emotional Intelligence*. R. Bar-On and D. A. Parker. San Francisco, Jossey Bass. P. 422-488.

11. Cavallo K., Brienza D. (2006). Emotional competence and leadership excellence at Johnson & Johnson: The emotional intelligence and leadership study. *Europe's Journal of Psychology*. Vol. 2 (1). P. 286-294.

12. Curry H.C. (2003). A study of the relationship between emotional intelligence and work performance. Strayer University. P. 435-443.

13. Ekman P. (1993). Facial expression and emotion. *American Psychologist*, Vol. 48 (4), P. 384-392.

14. Goleman D., Cherniss C. (2001). An EI-based theory of performance (Eds.). *The emotionally intelligent workplace*. San Francisco: Jossey-Bass, P. 27-44.

15. Mayer J.D., Salovey P., Caruso D. (2004). Emotional intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*. Vol. 15 (3). P. 197–215.

16. Sternberg R.J., Wagner R.K. (Eds.). (1986). *Practical intelligence: Nature and origins of competence in the everyday world*. New York: Cambridge University Press. 386 p.

17. Strieker L.J., Rock D.A. (1990). Interpersonal competence, social intelligence, and general ability. *Personality and Individual Differences*, Vol. 11, P. 833-839.

Chernyavska Tetyana professor, Dr. of Psychology Sciences, professor of the Department of Differential and Special Psychology of Odessa I.I. Mechnikov National University.

EMOTIONAL COMPETENCE AS THE BASIS OF PROFESSIONAL SUCCESS

Problem statement. The article presents the results of a theoretical study of the problem of emotional competence. It is shown that emotional competence is an important aspect of professional success.

The formation and development of emotional competence of specialists allows them to achieve success in the professional sphere, and also allows to avoid psycho-emotional disorders and preserve mental health.

Concepts of competence mainly focus on the mental processes that underlie the activity, on the knowledge that arises as a result of these processes and its organization, on conscious practice, or on talent or innate abilities.

The processes that distinguish an expert from a novice include the following processes: planning, tracking, evaluation of problem solving, decision making. Experts and novices provide information differently; the former develop more complex strategies and activity monitoring than the latter.

The success of professional activity also depends on personal qualities: a stable and positive system of relations with one's own inner and surrounding world, as well as the level of formation and development of emotional intelligence; specialists who better understand and manage their own emotions, adapt more easily to stressful and crisis conditions, are more proactive and responsible.

The purpose of the article is to study the problem of emotional competence as the basis of professional success.

Results of the research. Based on the above, we conclude that emotional competence can be considered as a psychological phenomenon that reflects the emotional maturity of an individual and summarizes the emotional, intellectual and regulatory components of the psyche involved in the process of achieving professional and personal goals.

Emotional competence has such a significant impact on many aspects of a person's professional life and professional activities. The study of this problem helps to reveal the key mechanisms underlying professional success. The results of such studies can be used to develop education and training programs aimed at improving the emotional competence of employees, as well as to form a better understanding of how important it is to combine professional knowledge with the skills of effective interpersonal communication and interaction to achieve professional success.

Keywords: emotional competence, professional competence, success, professional success, activity, personality.

Стаття надійшла до редакції 30.11.2022