

УДК 159.942

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.6-1.33>

**О. В. Федорук**

аспірантка кафедри соціальної психології та психології розвитку  
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

## ІНДИКАТОРИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В МЕНЕДЖЕРІВ ІТ-КОМПАНІЙ: ПОСТМОДЕРНІСТСЬКА ПЕРСПЕКТИВА

*У статті обґрунтовано застосування індикаторів дослідження емоційного інтелекту у менеджерів ІТ-компаній у тих межах, які передбачає постмодерністське тлумачення завдань, принципів та функцій сучасного менеджменту. Це обґрунтування здійснено на базі аналізу постмодерністського погляду на нову соціальність, який постулює емоційну компетентність в якості безумовно необхідної базової підстави професійної діяльності сучасних управлінців.*

*Розглянуто праці науковців, таких як Б. Гройсберга, Б. Рейвена, Д. Френсіса, Дж. Френча, М. Вудкона, Д. Гоулмана, Р. Бояціса та інших, кожен із яких виділяв власні якості менеджера та працював у межах позитивістського підходу.*

*Взявши до уваги опрацьовані матеріали та специфіку ІТ-компаній, яка полягає в тому, що вони працюють на фронтірі тієї комунікації, яка нині визначається парадигмою постмодерної ризику, зроблено висновок, що фронтально-позитивістська методологія менеджменту є мало придатною для дослідження управлінських практик в ІТ-компаніях та надзвичайно актуалізує застосування для таких досліджень теоретичних напрацювань у сфері емоційного інтелекту та принципів емоційної компетентності.*

*На основі аналізу професійної діяльності менеджера було визначено критерії ефективного менеджменту ІТ-компанії з точки зору емоційної компетентності: самоусвідомлення, самоконтроль, адаптація, самомотивація, самоефективність. Кожному критерію дано обґрунтування, визначено маркери дослідження, а також складено функціональний перелік індикацій (методів та прийомів дослідження) емоційного інтелекту в інформантів (менеджерів ІТ-компаній, які братимуть участь у дослідженні).*

*Створено перелік та стислий опис тих психологічних дослідницьких прийомів, які дозволяють визначити змістове наповнення індикацій емоційного інтелекту, серед яких: прийом семантичного диференціалу, копінг-тест Р. Лазаруса, методика визначення фрустраційної толерантності С. Розенцвейґа, методика доповнення (close procedure), заснована на експериментах В. Тейлора, методика, базована на опитувальній пропозиції «SACS» (Стратегії опанування стресових ситуацій) С. Хобфолла, асоціативний експеримент (associative experiment).*

*Зроблено висновок про те, що виявлення індикаторів дослідження емоційного інтелекту серед менеджерів ІТ-компанії, полягає в тому, що такі індикатори мають своїм епістемним джерелом відповідні фактори (критерії) емоційного інтелекту та, відповідно, модальності емоційної компетентності.*

**Ключові слова:** емоційний інтелект, емоційна компетентність, фронтально-позитивістський підхід, самоусвідомлення, самоконтроль, адаптивна індикація, самомотивація, самоефективність.

**Постановка проблеми.** Теорія емоційного інтелекту (EI), яка дозволяє визначити як загальні, так і спеціальні (галузеві) критерії емоційної компетентності (ЕК) особистості, дає досліднику можливість сформулювати та застосувати на практиці ефективну модель визначення ключових якостей сфери менеджменту та управління, в якій наявність та рівень ЕК визначає успішність професійної комунікації, здатність застосувати лідерський потенціал особистості, проявити організаторські якості щодо всього комплексу фахових завдань, що виникають під час здійснення управлінської функції.

Для визначення індикаторів дослідження EI у менеджерів, зокрема у менеджерів ІТ-компаній, необхідно чітко означити **якості менеджера** як певну сукупність стійких та відтворюваних психологічних модальностей (характеристик, маркерів),

які відіграють вирішальну роль у реалізації особистістю управлінської функції.

Існують дослідження, які актуалізують питання професійно важливих якостей менеджерів у класичному трактуванні менеджменту. Проте нова соціальна постмодерна реальність вимагає від особистості менеджера нових компетентностей.

Як ми вказували у статті «Досвід проєкції досліджень емоційного інтелекту на проблему формування професійної компетентності управлінців», у ситуації постмодерну «на перший план актуальності вийшла вимога індивідуального «емоційного підпису» як іманентної підстави для самобутньої та суспільно визнаної присутності в бутті. Емоції стають важливими маркерами, що визначають параметри особистості, групову ідентичність, персональний вибір, соціальну позицію.

Відповідно, рівень професійної компетентності та буттєвої ефективності тих людей, які працюють в сфері комунікації, стає на пряму залежним від їхньої здатності орієнтуватися в різноманітних проявах емоцій, керувати своїм та чужими емоційними станами та вміти генерувати колективні емоційні модули, необхідні для досягнення проектною мети» [11, с. 131].

Проте результати щодо прогностичних критеріїв індикаторів дослідження емоційного інтелекту в менеджерів ІТ-компаній у науковій літературі представлені доволі фрагментарно. Тому **мета статті** полягає в обґрунтуванні індикаторів дослідження емоційного інтелекту в менеджерів ІТ-компаній у межах постмодерністського тлумачення менеджменту.

**Завдання статті** – окреслити трактування менеджменту в умовах нової соціальності; на основі постмодерністського трактування менеджменту визначити індикатори дослідження емоційного інтелекту менеджерів ІТ-компаній.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, у яких започатковано розв'язання даної проблеми, показав, що такі науковці, як Б. Гройсберг, Б. Рейвен, Д. Френсіс, Дж. Френч, М. Вудкок та інші, виділяють професійні якості менеджерів у межах позитивістського підходу та спираліся на владно-інструментальні проєкції діяльності менеджера. На емоційну компетентність у діяльності менеджера орієнтувалися Д. Гоулман, Р. Бояціс, Е. МакКі, А. Лінн.

**Методи дослідження:** міждисциплінарний аналіз і синтез філософської, психологічної, соціологічної, культурологічної літератури з проблем дослідження; порівняння, систематизація, узагальнення, інтерпретація наявних теоретичних підходів та емпіричних результатів.

**Виклад основного матеріалу.** Якості менеджера характеризуються як складні комплексні психологічні модальності, на формування та розвиток яких впливає значна кількість взаємопов'язаних та не завжди епістеміологічно локалізованих факторів, таких як умови діяльності, світогляд, базові параметри освіти та виховання особистості, її структура, спрямованість досвіду, вроджені та набуті таланти, характер та здатність до емоційного контакту, включно зі здібністю емпатії та спроможністю оперативно аналізувати поведінку окремих осіб, груп за інтересами та великих колективів.

Таке бачення професійних якостей менеджера підтримується практиками. Так, професор Гарвардської Школи бізнесу, спеціаліст із керування людським капіталом Б. Гройсберг в своєму дослідженні базових якостей сучасного управлінця спирається на досвід співробітників п'яти найвідоміших у світі рекрутингових компаній, які займаються підбором топ-менеджерів. Він виді-

ляє сім базових якостей (навичок) сучасного лідера-менеджера:

- 1) лідерські здібності;
- 2) стратегічне мислення та керівництво;
- 3) технічні та технологічні навички;
- 4) уміння будувати стосунки та створювати команду;
- 5) уміння самопрезентації та комунікації;
- 6) керування змінами;
- 7) чесність (порядність) [5].

Перелік якостей менеджера, запропонований Б. Гройсбергом, є прикладом того, як позитивістська соціальна психологія, базові принципи якої сформувалися в умовах модерну, розглядає професійні якості менеджера. Ми бачимо, що зі семи якостей лише дві (уміння будувати стосунки та створювати команду; уміння самопрезентації та комунікації;) імпліцитно стосуються емоційного інтелекту (емоційної компетентності). При цьому особлива увага зазвичай приділяється комплексу «організаційних здібностей» (організаційних якостей), тобто вмінню вирішувати управлінські завдання: підбирати працівників, забезпечувати оперативне та стратегічне планування, здійснювати загальний та спеціальний контроль.

На організаційних здібностях, зокрема, робиться акцент у позитивістській моделі влади Д. Френча та Б. Рейвена, створеній ще в кінці 50-х – на початку 60-х рр. :

- легітимне (формальне) володіння владними повноваженнями;
- примушення (силування);
- позиція розподільвача ресурсів та винагород;
- експертна інтелектуальна позиція;
- особисті вміння та практичні досягнення, спроектовані на позицію авторитетності (вужче – на харизму, на кейс особистих прикладів та референтності) [16, с. 43].

Такий позитивістський та інструментальний погляд на якості менеджера фактично домінував у соціальних та психологічних дисциплінах аж до кінця ХХ ст., що, зокрема, розкрито та зафіксовано в посібнику для управлінців М. Вудкока і Д. Френсіса «Розкріпачений менеджер» (Mike Woodcock, Dave Francis The Unblocked Manager), переклад якого російською 1991 року став, у певному розумінні, базовим текстом для цілої низки підручників та посібників із менеджменту, виданих у наступне десятиліття на пострадянському просторі [4].

Фронтально-позитивістський підхід настійно підкреслював, якщо не абсолютизовував, інтелектуальну та імперативно-вольову складові частини в психологічному інструментарії менеджера та висував на другий план питання емоційного резонансу менеджера та керованого ним колективу.

Емоційна сфера в цьому підході сприймалася не лише як «бекґраунд», але й послідовно протиставлялася інтелектуальній сфері за світоглядною моделлю «порядок-хаос», в якій роль джерела «позитивної» впорядкованості надавалася, зрозуміло, інтелекту, а емоції стосувалися «негативних» проєкцій хаосу. Проте на рубежі століть фронтально-позитивістський підхід до визначення індикаторів професійних якостей менеджера почав втрачати свої домінуючі позиції під впливом теорій і практик EI та зрушення поглядів на управлінську діяльність із позиції оцінювання комунікативної та емоційної компетентностей менеджерів.

Одним із наукових досліджень, які сприяли переорієнтуванню уваги психологів та системологів із владно-інструментальної проєкції діяльності менеджера на емоційну компетентність, стала книга Д. Гоулмана, Р. Бояціса та Е. МакКі «Емоційний інтелект лідера», перше видання якої вийшло у 2002 році. У дослідженні пропонується системно-психологічне позиціонування (профілю) менеджера. Якщо М. Вудкок, Д. Френсіс та їх послідовники бачили управлінця як певну (можливо й критично важливу) ланку стрижневої або пірамідальної корпоративної системи, то автори системно-психологічного профілю менеджера розглядають управлінця вже крізь «ризомні» лінзи постмодернізму.

Постмодерністська увага до саморефлексії [7, с. 39] змістила акценти досліджень управлінської діяльності із зовнішньої репрезентації влади на смисли внутрішнього світу менеджера. Це резонує зі стрижневими постулатами теорії EI.

Так, зокрема, відома дослідниця EI А. Лінн зазначає: «Рівнем розвиненості соціальних навичок зазвичай визначаються відносини людини із зовнішнім світом, з іншими людьми. Хоча EI помітно впливає і на цю частину життя, набагато більше він пов'язаний із внутрішнім світом. Саме наш внутрішній стан визначає, як ми взаємодіємо із зовнішнім середовищем та на нього реагуємо. Таким чином, EI – це те, чим ми наповнені і як виявляємо себе назовні» [9, с. 57].

Одночасно нова, постмодерна, епоха поставила в авангард актуальності не стрижневі, а мережеві бізнес-структури. Відповідно, позиція менеджера стала розглядатися не з точки зору організаційних (ієрархічних) механізмів владної піраміди, а з точки зору компетентності та функційної самодостатності в тих «вузлах відповідальності», де відбуваються найбільш значущі та перспективні трансформації корпоративної та комунікаційної мереж. Таким чином, у парадигмальному сенсі ключовими маркерами прогнозування професійної діяльності менеджерів є їхні лідерські якості. При цьому формат ефективного лідерства змістився з позицій організатора, експерта і контролера до позиції «розпо-

рядника емоцій», коучера, тренера та порадирика. Як зазначають автори теорії профілю менеджера, швидкі темпи змін вимагають від сучасних лідерів високого рівня усвідомлення себе і своїх вчинків, зібраності, зосередженості, здатності до переконань, співпраці, емпатії, наповненості енергією та вмотивованості. Саме такі якості дозволяють менеджеру відчувати ситуацію і людей уключених у неї [6, с. 9]. Існують численні дослідження, які доводять більшу ефективність лідерів із високим емоційним інтелектом [6, с. 71; 3, с. 170].

Специфіка ІТ-компаній полягає в тому, що вони працюють на фронтірі тієї комунікації, яка нині визначається парадигмою постмодерної ризоми. Себто, саме ІТ-компанії найдалше відійшли від ієрархічно-стрижневої (арборесцентної) моделі мислення, яка передбачає бінарну опозицію (чорне-біле, добро-зло). У ІТ-середовищі нині панують такі принципи ризомного мислення та ризомної комунікації, як горизонтальний зв'язок, неоднорідність, множинність, неозначувальний розрив (непаралельна еволюція). У цьому середовищі також актуальна декалькоманія, тобто перенесення структур більш архаїчних моделей мислення та поведінки на мапу постмодерної ризоми та перекодування смислів, пропонованих цими моделями на площину сучасного осмислення наріжних підходів до суспільних цінностей та пріоритетів соціальної комунікації [7, с. 361].

Усе це робить фронтально-позитивістську методологію менеджменту мало придатною для дослідження управлінських практик в ІТ-компаніях та надзвичайно актуалізує застосування для таких досліджень теоретичних напрацювань у сфері EI та принципів емоційної компетентності, критерії якої суголосні нестрижневим і неієрархічним модальностям епохи після модерну.

На основі аналізу професійної діяльності менеджера було визначено критерії ефективного менеджменту ІТ-компанії із точки зору емоційної компетентності. Емоційну компетентність ми визначили у вже згаданій статті «Досвід проєкції досліджень емоційного інтелекту на проблему формування професійної компетентності управлінців» як доречну і в контексті даного дослідження, і в широкому розумінні переклад терміна EI (emotional intelligence) – сукупності навичок та здібностей особистості сприймати та інтерпретувати емоції інших людей, а також ефективно контролювати власні емоції, керувати ними й використовувати ці навички і вміння для комунікації та управлінської діяльності [11, с. 130].

Відповідно, основними критеріями є:

– самоусвідомлення (самосвідомість) – не лише здатність лідера-менеджера розрізняти емоційні стани інших, але й здатність усвідомлювати оточуючу реальність як складний та багатовекторний «світ інших»;

- самоконтроль – здатність менеджера використовувати чітко окреслену групу емоцій та керувати емоційну комунікацію для підвищення ефективності інтелектуальної діяльності колектива;
- адаптація – здатність менеджера до адаптивної поведінки, до колективної «симфонізації» емоцій, до емоційного резонансу з колективом та до складних модальностей групової емпатії;
- самомотивація – збереження менеджером позитивних аспектів соціального досвіду, формування базового настрою, світоглядного оптимізму, здатності отримувати задоволення від життя, мати захоплення;
- самоефективність – накопичення менеджером соціального досвіду через моторну репродукцію та мотиваційне закріплення.

Саме на базі цих критеріїв ми можемо скласти функціональний (себто безпосередньо спрямований на визначення рівня емоційної компетентності) перелік індикацій (методів та прийомів дослідження) EI в інформантів (менеджерів ІТ компаній, які братимуть участь в дослідженні). **Основні індикації:**

1) **самоусвідомлення** – аналіз здатності інформанта комплексно усвідомити та відрефлексувати власні відчуття та емоції під час: а) колективної дискусії про перспективи ІТ компанії, б) брейн-шторму, в) гри в «слабку ланку»;

2) **самоконтроль** – аналіз здатності інформанта послідовно та цілеспрямовано транслювати працівникам певну групу емоцій, спрямованих на ефективне подолання: а) інтелектуального спротиву працівників компанії прийнятому рішення, б) емоційного спротиву працівників компанії прийнятому рішення, в) реакції колективного відчуження від запропонованої менеджером програми оптимізації роботи компанії;

3) **адаптивна індикація** – аналіз здатності інформанта оперативної й органічної увійти в емоційний резонанс із колективом, який перебуває: а) у стресовій ситуації, зумовленій скороченням обсягів замовлень, б) у стресовій ситуації, зумовленій швидким зростанням прибутків, розширенням бізнесу та підозрами в несправедливому розподілі отриманих у результаті ресурсів;

4) **самомотивація** – аналіз здатності інформанта свідомо формувати свій базовий настрій шляхом організації «позитивних подій» у компанії та транслювати на колектив оптимістичну картину буття;

5) **самоєфективність** – дослідження емоційно закріпленої в свідомості інформанта впевненості в собі, яка дозволяє йому під час взаємодії з колективом легше та ефективніше переходити з когнітивно-символічного рівня (збереження) до активної дії (моторної репродукції).

Спробуємо дати перелік та стислий опис тих психологічних дослідницьких прийомів, які дозволяють визначити змістове наповнення індикацій емоційного інтелекту.

Для визначення **індикації самоусвідомлення** застосовуємо прийом семантичного диференціалу. Психосемантичний метод досліджує різні форми існування в індивідуальній свідомості, самосвідомості моделей, схем сприйняття та розуміння реальності, зокрема й реальності ставлення до себе. Проте психосемантичний прийом дозволяє не тільки виявляти такі схеми, моделі, але й визначати особливості їх конструювання, що буде відображатися в суб'єктивному семантичному просторі.

Отже, метод семантичного диференціалу належить до методів експериментальної психосемантики і є одним із способів побудови суб'єктивних семантичних просторів. Психосемантичний диференціал оцінює не значення як знання про об'єкт, а конотативне значення, яке пов'язане з особистісним смислом, емоційно забарвленим, слабо структурованою та слабоусвідомлюваною формами узагальнення. Основне завдання психосемантичного методу полягає в реконструкції індивідуальної системи значень, через призму яких відбувається сприйняття суб'єктом світу, інших людей та самого себе [8, с. 17].

Вимірювальні об'єкти (поняття, зображення, персонажі) оцінюються низкою біполярних градуальних шкал, полюси яких зазвичай задаються вербально» [2, с. 216]. Складні конотації емоційного тону самоусвідомлення (недиференційовані емоційно забарвлені оцінки власної емоційної компетентності) завдяки цій методиці ми можемо відобразити диференціалами, які доступні логічному та математичному аналізу. Беручи до уваги гіпотезу, що в осіб із високим EI висока здатність до диференціації власних переживань, емоцій, ми адаптуємо методику психосемантичного диференціалу до потреб дослідження в ІТ-середовищі.

Важливим елементом такої адаптації є перейменування шкал, яке більш ефективно дозволить донести до інформантів суть і зміст завдань дослідження. Маркери самоусвідомлення, наявності або відсутності яких в інформанта прогнозується встановити, такі: **самоставлення** (як різновид соціальної установки, концептуальна модель якої була розроблена Н. Сарджвеладзе [10, с. 107]), здатність індивіда аналізувати власний психологічний стан, здатність здійснювати оцінку психологічного стану, застосовуючи фіксовану шкалу оцінок.

**Самоконтроль** проявляється у здатності до саморегуляції емоцій, переживань, думок, поведінки. Важливим прогностичним критерієм здатності до самоконтролю є вибір способів опанування у ситуаціях, що вимагають самоконтролю.

Стратегії усвідомленого опанування стресових і тривожних ситуацій (coping, coping strategy) описуються психологами ще з 60-их років минулого століття. Фундаментальним джерелом

з питання вважається монографія Р. Лазаруса «Психологічний стрес та процес його опанування» (Psychological Stress and Coping Process) [14].

За Р. Лазарусом, індивід, відчуваючи дискомфорт, проводить оцінювання його джерел (стресорів), оцінювання власних ресурсів та ситуативних можливостей протистояння стресорам і робить усвідомлений вибір стратегії подолання стресу. При цьому Р. Лазарус розумів стрес на рівні психологічної науки свого часу як реакцію на таку ситуацію, коли ситуативні вимоги перевищують звичайні ресурси, які індивід спрямовує на подолання викликів середовища [15, с. 164].

Пізніше Е. Фрайденберг акцентувала увагу на індивідуальних спроможностях різних людей ефективно мобілізувати реактивні ресурси своєї психіки для подолання стресу [12, с.142]. У перелік таких ресурсів ми, серед іншого, можемо внести такі особисті якості індивіда, як оптимізм, життєву стійкість, професійні якості, відкритість до допомоги від середовища (здатність до пошуку соціальної підтримки). До цього переліку необхідно додати й **самоефективність**, теоретично обґрунтовану А. Бандурою.

Відповідно, для індикації самоконтролю серед менеджерів ІТ-компанії планується застосувати копінг-тест Р. Лазаруса та методику визначення фрустраційної толерантності С. Розенцвейґа. Саме ці методики дають найбільш диференційовану картину емоційних інструментів (функційних складових (модальностей) емоційної компетентності), застосовуваних під час подолання стресу (в нашому випадку – комунікаційних та психологічних перешкод). Під час адаптації методики С. Розенцвейґа до потреб дослідження в ІТ-середовищі планується застосувати елементи близької до неї методики завершення речень (sentence completion). Застосування елементів цієї проєктивної методики дозволить дослідникові сконцентруватися на змісті висловлюваного інформантами та, серед іншого, здійснити кореляцію копінг-тесту у плані актуалізації проблематики емоційної компетентності. Маркери самоконтролю, наявність або відсутність яких в інформанта прогнозується встановити, такі: наявність відповідальності за дії команди, наявність усвідомлення ситуативних та стратегічних ризиків, наявність саморефлексії, спрямованої на прогноз наслідків закріплення свого емоційного стану.

Базовими методиками для **адаптивної індикації** прогнозуються методика визначення фрустраційної толерантності С. Розенцвейґа та методика доповнення (close procedure), заснована на експериментах В. Тейлора [2, с. 221]. Ураховуючи, що дана методика, серед іншого, оцінює допустимість кордонів руйнування опорного тексту комунікації, ми зможемо дослідити стійкість параметрів емоційної компетентності інформантів в умовах

постмодерної ситуативної настанови руйнування семантичного ядра метатексту. Маркерами адаптивної індикації, наявність або відсутність яких в інформанта прогнозується встановити, такі: установка на повагу до колективних традицій, здатність підтримувати позитивні аспекти колективного настрою, установка на зняття або мінімізацію непродуктивної конфліктності.

Тут бачиться ефективним звернення до класифікації копінг-стратегій Е. Фрайденберг, яка визначила 18 таких стратегій, безпосередньо конотованих із модальностями адаптивності. Вона згрупувала ці стратегії за трьома кластерами. У перший увійшли стратегії опанування стресової ситуації, що передбачають звертання до соціальної підтримки у широкому розумінні цього формату (звертання до родини, до колективу, до референтної групи в соціальних мережах, до патронажних суспільних інституцій). До другого австралійська дослідниця віднесла контрпродуктивне опанування стресової ситуації, що базується на стратегіях ізоляції, капсуляції та уникнення. А до третьої – продуктивне опанування, базоване на мобілізації психологічних ресурсів та на конструктивному подоланні проблеми [12, с. 147].

Базовою методикою **індикації самомотивації** прогнозуються методика, базована на опитувальній пропозиції «SACS» (Стратегії опанування стресових ситуацій) С. Хобфолла. Застосування тесту С. Хобфолла дозволяє оцінити особливості поведінкових моделей усвідомленого опанування ситуацій стресу. Комплексну теоретичну модель «поведінки опанування» С. Хобфолл оприлюднив 1994 року. У ній копінг розглядається питома як сукупність певних напрямків, а не типів реакції на дію стресорів. У теоретичному плані тест Хобфолла має два основні вектори (соціальний–асоціальний, активний–пасивний) та додаткову вісь (пряма–непряма). На векторах С. Хобфолл формує шкали оцінювання. Постулювання соціальної та асоціальної векторності передбачає актуалізацію міжособистісної комунікації та врахування суспільних наслідків самого опанування ситуації інформантом. Стратегії опанування стресової ситуації описуватися С. Хобфоллом у проєкції трьох координат: вектор активності – пасивності, вектор соціального – асоціального планування поведінки, вісь пряма – непряма (маніпулятивна) поведінкова стратегія [13, с. 308].

Базовими методиками **індикації самоефективності**, виходячи з теорії самоефективності А. Бандури, прогнозуються асоціативний експеримент (associative experiment) та методика психосемантичного диференціалу [1, с. 76]. Метод асоціативного експерименту передбачає, серед іншого, пошук слова-реакції на слово-стимул. Передбачається, що під час складання анкет зі

словами-стимулами буде враховуватися наявність тих слів, які будуть обрані в якості слів-стимулів, у щоденному та професійному лексиконах працівників ІТ-індустрії. Індикація самооефективності за допомогою нарративних методик передбачає також психосемантичну гру (як асоціативну, так і градуальну), яка конотується з ігровою та цитатною установками ситуації постмодернізму. Маркери самооефективності, наявність або відсутність яких в інформанта прогнозується встановити, – самоставлення, усвідомлене прагнення до досягнення успіху, установка на розширення кордонів дозволеного для досягнення успіху, прагнення фіналізації колективної проектної діяльності для особистого самоствердження.

Отже, виявлення індикаторів дослідження ЕІ серед менеджерів ІТ-компанії полягає в тому, що такі індикатори мають своїм епістемним джерелом відповідні фактори (критерії) ЕІ та, відповідно, модальності емоційної компетентності (ЕК).

Вважаємо доцільним під час вибору форми та змісту дослідження враховувати те, що фактори ЕІ є принципово взаємозалежними. Відповідно, форма та зміст дослідження повинні відповідати комплексному підходу та віддзеркалювати більшість із профілів індикаторів дослідження, зазначених у даній роботі. Важливим є під час проведення такого дослідження врахування специфіки ІТ-компанії, професійна діяльність якої пов'язана з мережевими комунікаціями і, відповідно, найбільш повно відображає ті тенденції і процеси, які актуалізовані глобальною ситуацією постмодернізму з його ризомною настановою.

**Висновки.** Обґрунтовано застосування індикаторів дослідження емоційного інтелекту в менеджерів ІТ-компаній в тих межах, які передбачає постмодерністське тлумачення завдань, принципів та функцій сучасного менеджменту. Це обґрунтування здійснено на базі аналізу постмодерністського погляду на нову соціальність, який постулює емоційну компетентність в якості безумовно необхідної базової підстави професійної діяльності сучасних управлінців.

Перспективу подальших досліджень у цьому напрямку вбачаємо в емпіричному дослідженні виокремлених індикаторів емоційного інтелекту зазначеними методами та визначенні наявності або відсутності визначених у статті маркерів у менеджерів ІТ-компаній.

#### Література:

1. Бандура А. Теория социального научения. Санкт-Петербург : Евразия, 2000. 318 с.
2. Белянин В.П. Психолингвистика. Москва : ФЛИНТА: НОУ ВПО «МПСУ», 2013. 416 с.
3. Бредберри Т., Гривз Д. Эмоциональный интеллект 2.0 : учебник, 3-е изд. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. 208 с.
4. Вудкок М. Френсис Д. Раскрепощённый менеджер. Для руководителя-практика. Москва : Дело, 1991. 320 с.
5. Гройсберг Б. 7 главных качеств хорошего руководителя. Дата оновлення: 14.04.2014. URL : <https://hbr-russia.ru/karera/lichnyekachestva-i-navyki/p13600> (дата звернення: 20.11.2019).
6. Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера : підручник. Київ: Наш формат, 2019. 288 с.
7. Енциклопедія постмодернізму / ред. Ч. Вінквіста та В. Тейлора. Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2003. 503 с.
8. Заграй Л.Д. Гендерний досвід особистості: методологія дослідження. *Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ, 2014. Вип.19. Ч. 2. С. 15–21.
9. Линн А. Сила эмоционального интеллекта. Как его развивать для работы и жизни. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2019. 320 с.
10. Сарджвеладзе Н.И. Структура самоотношения личности и социогенные потребности. Тбилиси : Мецниереба 1974. 188 с.
11. Федорук О. Досвід проєкції досліджень емоційного інтелекту на проблему формування професійної компетентності управлінців. *Збірник наукових праць: психологія*. Івано-Франківськ. Вип. 24. С. 130–137.
12. Frydenberg E. Beyond Coping. Meeting goals, visions and challenges. Oxford, 2002. 176 p.
13. Hobfoll S. E. Social and psychological resources and adaptation. Review of general psychology. 2002. O. 6 (4). P. 307–324 .
14. Lazarus R. S. Psychological Stress and Coping Process. New York, 1966. 466 p.
15. Lazarus R., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York : Springer, 1984. 444 p.
16. Raven B, Bertram H. Power, Six Bases of. Encyclopedia of Leadership. Ed. Thousand Oaks. SAGE, 2004. P. 42–49.

#### **Fedoruk O. V. Indicators for the study of emotional intelligence in IT company managers: a postmodern perspective**

*The article substantiates the use of emotional intelligence research indicators in IT managers within the limits of postmodern interpretation of the tasks, principles and functions of modern management. This rationale is based on an analysis of the postmodernist view of the new sociality, which posits emotional competence as an indispensable essential basis for the professional activities of contemporary managers.*

*The works of scholars such as B. Groysberg, B. Raven, D. Francis, J. French, M. Woodcon, D. Goleman, R. Boyatsis and others, each of whom distinguished his own qualities of a manager and worked within the positivist approach, are considered.*

*Taking into account the materials and specifics of the IT companies, which consists in the fact that they work at the front of the communication, which is now defined by the paradigm of postmodern rhizome, it is concluded that the frontal-positivist methodology of management is not suitable for the study of management practices in IT companies, and it is extremely relevant to apply theoretical research in the field of emotional intelligence and the principles of emotional competence to such research.*

*Based on the analysis of the professional activity of the manager, the criteria for effective management of the IT company were determined in terms of emotional competence: self-awareness, self-control, adaptation, self-motivation, self-efficacy. Each criterion is given a rationale, research markers are made, and a functional list of indications (methods and techniques of research) of emotional intelligence in informants (managers of IT companies participating in the research) is drawn up.*

*A list and a brief description of those psychological research techniques that allow to determine the meaningful content of indications of emotional intelligence have been created, among them: the reception of semantic differential, R. Lazarus' coping test, the method of determining the frustration tolerance of S. Rosenzweig, the method of supplementation, V. Taylor's experiments, a technique based on the SACS survey (Stress management strategies) by C. Hobfall, associative experiment.*

*It has been concluded that identifying indicators of emotional intelligence research among IT company managers is that such indicators have their epistemic source relevant factors (criteria) of emotional intelligence and, accordingly, modality of emotional competence.*

**Key words:** *emotional intelligence, emotional competence, front-positivist approach, self-awareness, self-control, adaptive display, self-motivation, self-efficacy.*