

**В. І. БАРКО,**

*доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри загальної та практичної психології  
навчально-наукового інституту права та масових комунікацій  
Харківського національного університету внутрішніх справ,*

**П. В. МАКАРЕНКО,**

*кандидат психологічних наук, доцент,  
заступник начальника факультету психології,  
менеджменту, соціальних та інформаційних технологій  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ СФЕРИ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Висвітлено сучасні підходи до психодіагностики емоційного інтелекту особистості; представлено результати авторського дослідження його рівня і структури в керівників органів внутрішніх справ.

Питання про взаємозв'язок інтелекту і управлінської діяльності не перший рік цікавить психологів, воно посідає важливе місце у зарубіжних психологічних дослідженнях останнього десятиліття. В наукових публікаціях зарубіжних авторів наводяться підтвердження того, що інтелект важливий для успіху в юридичних, медичних, педагогічних та інженерних професіях [1; 2; 3]. Вітчизняні дослідники також відзначають роль інтелектуальних чинників, зокрема вербального і невербального, для ефективності правоохоронної діяльності. Проте досліджень, присвячених питанням психологічної діагностики і вивчення впливу такої складової, як емоційний інтелект (далі – ЕІ), на ефективність діяльності керівників правоохоронних органів, зокрема органів внутрішніх справ, наразі не проводилось. Саме тому в даній статті ми вважаємо за доцільне навести деякі результати власних досліджень, отриманих у процесі психодіагностичного обстеження керівників органів внутрішніх справ України.

**Стан дослідження проблеми.** Психологічним аспектам дослідження інтелекту правоохоронців присвячені наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, зокрема Д. О. Александрова, В. Г. Андросюка, Г. Є. Запорожцевої, С. М. Ірхіної, Л. І. Казміренко, В. О. Лефтерова, Л. І. Мороз, В. С. Медведева, Є. М. Потапчука, О. В. Тімченка, О. В. Шаповалова, С. І. Яковенка, Б. Г. Бовіна, М. І. Мягих тощо. Тим не менше, серед значної кількості наукових праць відсутні дослідження емоційної складової інтелекту. Між тим роботи зарубіжних учених вказують на те, що емоційний інтелект є реальним психологічним конструктом, який потребує рете-

льного вивчення з боку психологів. Тому **метою** даної статті є висвітлення основних підходів до розуміння і діагностики емоційного інтелекту і наведення результатів психодіагностичного обстеження ЕІ керівників органів внутрішніх справ.

Дані досліджень свідчать про те, що поширеними є так звані змішані моделі емоційного інтелекту, які включають когнітивні, особистісні і мотиваційні риси, завдяки чому вони тісно пов'язані з адаптацією до реального життя [1; 2]. Вони є досить різноманітними і відрізняються особистісними характеристиками, які до них включаються. Ці моделі передбачають вимірювання ЕІ за допомогою опитувальників, заснованих на самозвіті, подібних до традиційних особистісних опитувальників.

Інші моделі – моделі здібностей – визначають ЕІ як набір здібностей, вимірюваних за допомогою тестів, що складаються із завдань, які мають правильні і помилкові відповіді. Результати опитувальників і тестів ЕІ корелюють один з одним, щоправда, коефіцієнти кореляції незначні. Найбільш відомою є змішана модель Д. Гоулмена, який включає поняття «емоційний інтелект» у структуру соціального інтелекту. Згідно з Д. Гоулменом, емоційний інтелект – це здатність людини тлумачити власні емоції та емоції оточення з тим, щоб використовувати отриману інформацію для реалізації власних цілей. Д. Гоулмен наполягає на тому, що емоційний інтелект – це саме інтелектуальна здатність, адже, за Д. Векслером, інтелект є умінням діяти цілеспрямовано, раціонально і ефективно з метою досягнення успіху в цих умовах. Таке трактування, пише Д. Гоулмен,

має на увазі не лише розумовий процес у прямому значенні цього слова, але і множину неінтелектуальних факторів. Структура емоційного інтелекту, за Д. Гоулменом, включає набір різнотипних параметрів. Це розуміння власних емоцій, цілей і результатів своєї поведінки, емоцій і поведінки інших людей; уміння регулювати свої емоції й поведінку і впливати на поведінку інших людей. У поняття «емоційний інтелект» включені незалежні характеристики, а також ті, що знаходяться в негативному взаємозв'язку. Очевидно, що ці характеристики можуть різко розходитись. Д. Гоулмен і Р. Бояцис розробили мультиоціночний опитувальник емоційної компетентності (*Emotional Competence Inventory*) для організацій, який визначає наступні компоненти емоційного інтелекту лідерів: самосвідомість, самоврядування, соціальну свідомість, соціальні навички. Опитувальник заповнює сам обстежуваний і до 15 його колег, його використання обмежене у зв'язку з вузькою спрямованістю застосування в менеджменті [3].

Отримала поширення також концепція Р. Бар-Она, психолога, який уперше в 1985 р. увів термін коефіцієнт емоційного інтелекту (EQ – *Emotional Quotient*), альтернативу традиційному показнику інтелекту IQ. Згідно з Р. Бар-Оном, EI – це безліч некогнітивних здібностей і навичок, що впливають на здатність успішно справлятися з вимогами і тиском оточення. Важливим внеском автора в теорію і практику EI є створення у 1996 р. Опитувальника для вимірювання EI (*Emotional Quotient Inventory* – EQ). Спочатку опитувальник був розроблений для емпіричної перевірки авторської теорії детермінант позитивного психологічного благополуччя. Поступово автор розвинув опитувальник для операційного опису і кількісного оцінювання взаємопов'язаних концепцій емоційного інтелекту (некогнітивних умінь і навичок, що впливають на здатність індивіда успішно виконувати вимоги оточення) і психологічного благополуччя (емоційного здоров'я).

Указана анкета вимірює п'ять основних компонентів емоційного інтелекту: 1) внутрішньоособистісний – знання про емоції, здатність розуміти і виражати емоції (шкали «емоційна самосвідомість», «наполегливість», «самоповага», «незалежність», «самоактуалізація»); 2) міжособистісний – здатність усвідомлювати, розуміти і сприймати почуття інших («емпатія», «соціальна відповідальність», «міжособистісні стосунки»); 3) адаптивний – здатність пристосовувати почуття, мислення і поведінку до мінливих умов і ситуацій, а також

управляти цими змінами («реалістичність», «гнучкість», «вирішення проблем»); 4) регулятивний («стресостійкість», «контроль імпульсивності»); 5) загальний настрої («оптимізм», «щастя»). Перевагою є висока надійність і валідність опитувальника, а також та обставина, що він має дитячу версію – для тестування дітей і підлітків від 6 до 18 років.

На прикладі розглянутих вище змішаних концепцій очевидно, що наведені моделі трактують EI не як суто когнітивну здатність, а як складне психічне утворення, що має одночасно і когнітивну, й особистісну природу. Такий погляд дозволяє використовувати опитувальники для вимірювання EI. На протипагу розглянутим вище опитувальник Р. Бар-Она складається з 15 первинних чинників, які об'єднуються в 5 чинників іншого порядку [6; 7].

Оригінальна методика діагностики емоційного інтелекту – MEI – 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 указаних визначень, емоційний інтелект описується автором як регуляція внутрішньої і зовнішньої психічної діяльності людини. EI – це здатність емоційного розуміння, знання своїх станів і партнерів по спілкуванню; управління своїми діями у напрямі свідомо поставленої мети з регулюванням внутрішніх станів (бажань, потреб); це пов'язано з переживанням значущості діючих на партнерів по спілкуванню явищ і ситуацій. Мета EI – це трансформація і прогресивний розвиток емоційної сфери суб'єкта. До засобів EI належать: 1) внутрішній аспект – емоційний потенціал особи (накопичується з досвідом); 2) зовнішній аспект – операції реалізації «технічного» аспекту (розвивається в тренінгу).

Процес EI – це усвідомлення свого внутрішнього стану і партнера по спілкуванню, відображення зовнішнього емоційного стану іншої людини. Результат EI – це психічні новоутворення особистості.

У моделі емоційного інтелекту М. А. Манойлової немає ієрархічної залежності, усі форми інтеграційно виявляються на всіх рівнях професійної діяльності в нерозривному зв'язку і взаємодії. EI вважається високо розвиненим за умови, що усі форми представлені якісними характеристиками і реалізуються у взаємодії, поведінці і діяльності.

Розроблена методика діагностики ЕІ є опитувальником, що складається з 40 питань-тверджень. Обстежуваному пропонується оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням за 5-бальною шкалою. Опитувальник містить 4 субшкали і 3 інтегральні індекси: загального рівня ЕІ, вираженості внутрішньо-особистісного і міжособистісного його аспектів. З метою стандартизації авторської методики діагностики емоційного інтелекту проведено обстеження (2004–2005) на репрезентативній вибірці чоловіків і жінок у віці від 17 до 65 років, що працюють у різних сферах професійної діяльності, – педагогів, психологів, медичних працівників, службовців, робітників, студентів Псковської області. Загальний обсяг вибірки становив 719 респондентів. Для виявлення статевих, вікових і професійних відмінностей у характеристиках емоційного інтелекту вибірка стандартизації була поділена 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 досліджено відмінності рівня розвитку емоційного інтелекту у представників трьох категорій професій – педагоги, медичні працівники, робітники і службовці інших спеціальностей.

Статистичний аналіз відмінностей у середніх значеннях шкал методики дозволив автору виявити наступні тенденції. Найбільш явно простежуються статеві відмінності. Властивості емоційного інтелекту мають різний ступінь вираженості у чоловіків і жінок; відповідно жінки мають вищі показники емоційного інтелекту порівняно з чоловіками. Вікові відмінності в показниках емоційного інтелекту виявляються меншою мірою. У цьому плані «критичною точкою» є перехід від юнацького до зрілого віку. Так, у юнацькому віці більше виражений внутрішньоособистісний аспект емоційного інтелекту, увага до власного внутрішнього світу, усвідомлення своїх почуттів і можливість самоконтролю, що обумовлене віковими закономірностями психічного розвитку.

Для того, щоб визначити роль інтелекту в управлінській діяльності в органах внутрішніх справ і виявити механізми його функціонування в ході практичної діяльності, коротко зупинимось на психологічному змісті діяльності управління. Вивчення діяльності керівника об'єктивно виступає головною проблемою теорії управління. Діяльність керівника 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'єкта – керівника. Вона має синтетичну індивідуально-суспільну природу, характеризується опосередкованим зв'язком із кінцевими результатами функціонування тієї або іншої організації [4].

Незважаючи на величезну кількість досліджень змісту управлінської діяльності, досі відсутня його цілісна і узагальнена характеристика. 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 із них спрямований на опис певного її аспекту, а їх зіставлення дозволяє виявити низку додаткових особливостей управлінської діяльності і методів її вивчення.

Серед психологічних підходів інтерес становить 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, оцінювання тощо, а також способів їх узгодження. Вони становлять сутність і специфіку цієї діяльності в цілому саме як особливого типу трудової діяльності, незалежно від її конкретних різновидів. 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 їх різноманіттям, 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), як було зроблено А. В. Короповим. Указані критерії визначаються самим змістом діяльності керівника.

Вони зафіксовані в понятті основних вимірів управлінської праці.

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

2) вимір, пов'язаний із дією на найважливіший компонент управлінської діяльності – на персонал (кадровий вимір);

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

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

Управлінська діяльність є основною прикладною сферою, в якій активно використову-

ється конструкт EI. Дослідники стверджують, що якщо інтелектуальною рушійною силою в бізнесі XX ст. був IQ, то на початку XXI ст. це буде EQ [2]. Ця позиція підтверджується оглядом практики психологічної роботи у бізнес-організаціях, який засвідчив, що в чотирьох із п'яти з них використовується поняття EI. Багато в чому це обумовлюється бажанням знайти конструкт, пов'язаний з тією часткою професійного успіху, яка не пояснюється психометричним інтелектом. Проте вимірювання EI матиме сенс, якщо тільки воно надасть додаткову інформацію, яку не можна отримати за допомогою існуючих методик, тобто методики вимірювання EI повинні мати критеріальну, прогностичну та інкрементну валідність.

Нами проведений аналіз відмінностей у середніх значеннях емоційного інтелекту в керівників правоохоронних професій. Так, за допомогою вищеописаного опитувальника М. А. Манойлової було обстежено 78 керівників органів внутрішніх справ чоловічої статі і 47 керівників – жінок, які проходили підвищення кваліфікації в Академії управління МВС у 2010 р. (категорія «начальники і заступники начальників міськрайлінорганів внутрішніх справ»).

Дослідження виявило, що усереднені показники емоційного інтелекту керівників діяльнісної сфери «людина-право» є дещо вищими, ніж у представників інших професій (порівнювались дані, представлені М. А. Манойловою щодо вираженості емоційного інтелекту педагогів і медичних працівників) (табл. 1).

Таблиця 1

Середні значення шкал методики EI в різних професійних групах

№ з/п	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	0,01
3	Усвідомлення почуттів та емоцій інших	5,66 ± 3,98	3,92 ± 3,85	3,78	0,01
4	Управління почуттями та емоціями інших	1,10 ± 3,98	0,45 ± 3,63	2,20	0,01

Як бачимо з таблиці, керівники ОВС перевищують за рівнем EI представників інших професій, особливо це простежується за показниками управління власними почуттями та емоціями (-0,53 проти -3,96), їх усвідомлення

(5,66 проти 3,92), а також управління почуттями та емоціями інших людей (1,10 проти 0,45) (відмінності значущі на рівні 0,01).

Цікаві дані отримані при аналізі результатів опитування керівників з різним стажем

роботи в ОВС. Середні значення шкал методики діагностики ЕІ молодих керівників з стажем

роботи до 3 років і досвідчених зі стажем більше 10 років (табл. 2).

Таблиця 2

**Середні значення шкал методики ЕІ керівників ОВС залежно від стажу**

№ з/п	Шкала	Середні та стандартні відхилення (стаж 2–3 роки)	Середні та стандартні відхилення (стаж більше 10 років)	Значення t-критерію Стьюдента	Рівень статистичної значущості
1	Усвідомлення власних почуттів та емоцій	7,5 ± 3,28	6,23 ± 3,71	2,86	0,01
2	Управління власними почуттями та емоціями	-0,69 ± 4,72	-3,89 ± 5,04	5,2	0,01
3	Усвідомлення почуттів та емоцій інших людей	6,05 ± 3,93	5,13 ± 3,16	3,12	0,01
4	Управління почуттями та емоціями інших	2,90 ± 3,42	1,08 ± 3,80	3,90	0,01

З таблиці бачимо, що керівники зі стажем 2–3 роки перевищують своїх досвідчених колег за усіма показниками рівня ЕІ. Особливо помітна перевага молодших управлінців за шкалами управління власними емоціями та почуттями (-0,69 проти -3,89); управління почуттями та емоціями інших (2,90 проти 1,08); усвідомлення почуттів та емоцій інших (6,05 проти 5,13) (відмінності значущі на рівні 0,01). Отже, в групі керівників із великим стажем роботи (більше 10 років) простежується зниження показників внутрішньоособистісного аспекту емоційного інтелекту порівняно з

менш досвідченими колегами (стаж 2–3 роки). Старші керівники нечітко усвідомлюють власні почуття, переважно не сприймають їх, відчувають труднощі в управлінні своїми емоціями. Таким чином, показники внутрішньоособистісного аспекту методики діагностики емоційного інтелекту можуть бути індикаторами для визначення тенденцій до емоційного вигорання, професійної деформації особистості керівників ОВС.

Також нами встановлені гендерні відмінності в рівні і структурі емоційного інтелекту керівників підрозділів ОВС (табл. 3).

Таблиця 3

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

№ з/п	Шкала	Середні та стандартні відхилення (чол.)	Середні та стандартні відхилення (жін.)	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.	-2,57 ± 5,18	-3,95 ± 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

Табличні дані свідчать про те, що керівники-жінки загалом перевершують своїх колег-чоловіків, особливо за такими показниками ЕІ, як усвідомлення власних почуттів та емоцій (6,99 проти 5,52), управління почуттями та емоціями інших (1,28 проти 0,52), усвідомлення почуттів та емоцій інших (5,93 проти 4,31). Єдиний показник, за яким жінки поступаються чоловікам, – це управління власними почуття-

ми і емоціями (-0,47 проти -3,95) (відмінності значущі на рівнях 0,05 і 0,01).

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

## Середні значення шкал методики 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
Усвідомлення почуттів та емоцій інших людей	5,66 ± 3,98	3,23 ± 3,75	4,86	0,01
Управління почуттями та емоціями інших	1,10 ± 3,98	-1,84 ± 3,84	2,07	0,01

Таким чином, слухачі не мають необхідних комунікативних і управлінських умінь, пов'язаних із 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.

**Висновки.** Таким чином, керівники органів внутрішніх справ характеризуються досить високим рівнем сформованості емоційного інтелекту, який перевершує аналогічні показники представників інших соціономічних професій. Жінки-керівники характеризуються вищим рівнем ЕІ порівняно з чоловіками; керівники зі значним досвідом роботи (більше 10 років) поступаються рівнем ЕІ своїм молодшим колегам (2–3 роки керівної роботи). Слід відзначи-

ти, що методики для вимірювання ЕІ, засновані на самозвіті, стикаються з деякими труднощами. Наразі різні концептуалізації конструкта ЕІ недостатньо узгоджуються одна з одною, і немає достатніх підстав для того, щоб стверджувати, що усі люди здатні адекватно оцінити свої здібності у сфері розуміння емоцій та управління ними. Зокрема, за визначенням, люди з низьким ЕІ повинні погано усвідомлювати свої здібності в даній сфері. Емпіричні дослідження дозволили розробити досить надійні шкали з прийнятною критеріальною валідністю, проте вони перетинаються з методиками, які вимірюють особистісні риси, що свідчить про недостатню дивергентну валідність. Подальші дослідження допоможуть чіткіше з'ясувати питання про зв'язок особистісних рис з ЕІ. Щодо керівників ОВС, то, власне, дослідження свідчить про важливість емоційного інтелекту для керівної правоохоронної професійної діяльності.

## Список використаної літератури

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 : материалы междунар. науч.-практ. конференции (Санкт-Петербург, 28–29 апреля 2006 г.). – Ч. 1. – СПб., 2006. – С. 17–21.
2. Вахрушева Л. Н. Методика диагностики эмоционального интеллекта (МДЭИ): учеб.-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. 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.
6. 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.
7. Bar-On R. Emotional and social intelligence: insights from the Emotional Quotient Inventory: Handbook of emotional intelligence / R. Bar-On and J.D.A. ; eds. Parker. – San Francisco : Jossey-Bass, 2000. – P. 363–388.
8. Мануйлова М. А. Авторская методика диагностики эмоционального интеллекта / М. А. Мануйлова // Педагогическая диагностика. – 2007. – № 3. – С. 95–109.
9. 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.

Надійшла до редколегії 01.03.2012

**БАРКО В. И., МАКАРЕНКО П. В. ОСОБЕННОСТИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ  
СФЕРЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Освещены основные подходы к психодиагностике эмоционального интеллекта личности; представлены результаты авторского исследования его уровня и структуры у руководителей органов внутренних дел.

**BARKO V., MAKARENKO P. THE FEATURES OF INTELLIGENCE SPHERE OF  
MANAGERS OF INTERNAL AFFAIRS AGENCIES**

Main approaches to psychological diagnostic of human emotional intelligence are reviewed and the results of author's investigation of level and stucture of police managers' emotional intelligence are described.