

Секция «Психология»

Влияние эмоционального интеллекта на выбор стиля руководства.

Пак Владимир Робертович

Студент

UIB, Экономика и учет, Алматы, Казахстан

E-mail: tennis_93@mail.ru

Проблема эмоционального интеллекта затрагивает многие сферы деятельности, начиная от учебных заведений и до структур государственного управления. Управление коллективом сотрудников является одной из важнейших задач любой организации. Грамотное выполнение руководителем своих функций способствует повышению продуктивности и качества работы группы его подчиненных. Коммуникативная компетентность современного руководителя, определяемая сейчас как эмоциональный интеллект, является ключевым компонентом лидерских способностей.

С точки зрения Т.А. Панковой, эмоциональный интеллект, или эмоциональная компетентность, в самом широком понимании объединяет в себе способности личности к эффективному общению за счет понимания эмоций окружающих и умения подстраиваться под их эмоциональное состояние [1].

Несколько другое понимание эмоционального интеллекта предлагает Д. Гоулман. По его мнению, эмоциональный интеллект — это группа ментальных способностей, которые участвуют в осознании и понимании собственных эмоций и эмоций окружающих [2]. Д. Гоулман в качестве составляющих эмоционального интеллекта предлагает рассматривать следующие категории: самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки.

В литературе существует мнение о том, что эмоциональный интеллект в состоянии предсказать многие аспекты человеческой жизни. К такому выводу пришел Бар-Он Р., исследовав более 22 тысяч человек [3]. В последние годы в психологии менеджмента отмечается необходимость эмоционально-волевой регуляции управленческой деятельности. В литературе подчеркивается эмоциогенный характер этого вида деятельности, вызванный стрессогенностью, высокой степенью ответственности, интенсивными межличностными отношениями, что требует эффективной эмоционально-волевой регуляции. М. Вайсборд считает, что лидерство является тем механизмом, который удерживает все ячейки (цели, структуры, вознаграждения, вспомогательные механизмы и взаимоотношения) в равновесии [3].

В нашем исследовании мы предприняли попытку определить связь между эмоциональным интеллектом и стилем руководства. Для этого использовались следующие методики: методика Н. Холла на определение уровня Эмоционального интеллекта и методика Н.П. Фетискина, В.В. Козлова, Г.М. Мануйлова для определения стиля управления с помощью самооценки. Для определения связи между эмоциональным интеллектом и стилем лидерства мы использовали ранговую корреляцию Спирмена.

Выборку эксперимента составили 50 молодых людей в возрасте 19-22 лет.

Результаты методики **Н. Холла на исследование уровня эмоционального интеллекта** показывают, что 54% исследуемых имеет средний интегративный уровень и 38% имеют высокий интегративный уровень эмоционального интеллекта. Интегративный уровень эмоционального интеллекта вычислялся по показателям таких шкал

как эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, самомотивация, эмпатия и распознавание эмоций других людей. Данные показатели говорят о том, что большинство исследуемых (54%) разбираются в своих эмоциях, они их правильно распознают у себя и у других людей, но ещё не способны ими управлять как следует. А 38% испытуемых показали, что способны управлять своими эмоциями и адекватно реагировать на эмоции других людей.

Тест "Определение стиля управления руководителя с помощью самооценки" помог нам выявить стиль лидерства, присущий большинству испытуемых.

По данной методике авторитарный стиль руководства выражен в высокой степени у 10% испытуемых. Самые низкие показатели были выявлены в либеральном стиле лидерства. 34% исследуемых имеет минимальную выраженность этого стиля лидерства.

И присущий большинству исследуемых стиль лидерства – это демократический стиль. 68% исследуемых имеет высоко выраженный стиль демократического управления.

Наш дальнейший анализ был направлен на определение корреляционной связи между показателями Эмоционального интеллекта и Стилями руководства.

Определена статистически значимая корреляция между либеральным стилем руководства и эмоциональной осведомленностью как одного из аспектов эмоционального интеллекта ($r_s=0,307$, для $n=50$ $p\leq 0,27$). Возможно, этот показатель говорит о том, что чрезмерная эмоциональная осведомленность приводит к формированию либерального стиля руководства, который не является эффективным в управленческой деятельности.

Как мы определили по методике «Диагностики стилей руководства», демократический стиль предпочитают большинство испытуемых (68%), так как он является наиболее эффективным в командной работе. Также наш анализ показал, что именно данный стиль руководства имеет наибольшее количество положительной корреляции со шкалами эмоционального интеллекта.

Прежде всего, наблюдается связь между интегративным уровнем эмоционального интеллекта и демократическим стилем руководства ($r_s=0,423$), что свидетельствует о том, высокий уровень коммуникативной компетентности способствует развитию наиболее эффективного стиля руководства.

Также статистически значимая корреляция между шкалой эмпатии и демократическим стилем руководства ($r_s=0,307$) свидетельствует, что эмпатия является важным составляющим компонентом эффективного руководителя. Демократический стиль руководства имеет статистически значимую корреляцию со шкалой умения распознавать эмоции других людей ($r_s=0,28$).

Подводя итоги нашего исследования, можно сделать следующие выводы. При определении стилей руководства выяснилось, что большая часть испытуемых придерживаются демократического стиля руководства. Обзор литературы данного направления показал, что именно этот стиль руководства является наиболее эффективным, так как именно демократическому стилю руководства характерны умение делегировать полномочия, умение эффективно управлять командой и развивать потенциал подчиненных.

Выявленные статистически значимые корреляционные связи между демократическим стилем руководства и шкалами эмоционального интеллекта подтверждают, что коммуникативная компетентность способствует развитию эффективных лидерских качеств и являются основанием выбора демократического стиля руководства.

Литература

1. Панкова Т.А.; Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов /Психологические исследования. - 2011. - 2.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Пер. с англ. А.П. Исаевой. - М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009. - 478с.
3. Дятлов А.Н., Плотников М.В., и др. /Общий менеджмент: Концепции и комментарии/ - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. – 400с.

Слова благодарности

Уважаемые организаторы данного мероприятия, благодарю Вас за такую возможность побывать на данной конференции, не смотря на то, что я нахожусь достаточно далеко от Вас. Заранее благодарю, если мою работу с достоинством оценит экспертный совет конференции.