

Успех гарантирован. Эмоциональный интеллект руководителя и эффективность управленческой деятельности.

Жизнь современного человека, выполняющего множество социальных ролей, характеризуется постоянным процессом коммуникации с большим количеством окружающих его людей. Именно поэтому вопрос эффективности процесса коммуникации всегда был актуален в социальных науках.

В условиях кардинальных социально-экономических политических изменений современного общества, когда особую значимость имеет способность адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям, своевременная реакция на происходящие процессы, четкое осознание и понимание как своих собственных эмоций, так и эмоций окружающих, приобретает особую актуальность. Именно эти способности включает понятие **«эмоциональный интеллект» (ЭИ)**.

Так как в менеджменте, психологии и социологии управления объектом научного интереса преимущественно выступают социальные системы управления, а предметом — формальные и неформальные взаимодействия между элементами этой системы, анализ проблемы эффективности руководства занял основополагающее место в этих научных дисциплинах.

Управление в социальной системе носит субъект-субъектный характер, что приводит к тому, что исход коммуникативных процессов между взаимодействующими субъектами имеет принципиальное значение для дальнейшего функционирования самой системы, особенно если речь идет о вертикальных отношениях в системе управления.

Уровень индивидуального развития эмоционального интеллекта ярко проявляется в ситуациях, связанных с общением людей, и, как следствие, необходим в первую очередь профессионалам, чья основная деятельность связана именно с постоянным взаимодействием с другими людьми.

Эффективность коммуникации всегда влияет на результаты профессиональной деятельности, и особенно это заметно в структуре управления, где общение с окружающими принципиально важно, а уровень принимаемых решений, обусловленных результатом коммуникации, особенно высок. Таким образом, очевидно, что личные качества, способности и навыки руководителя оказывают непосредственное влияние не только на конечный результат осуществления определенной деятельности, но и на общую атмосферу в подчиненной этому руководителю структуре, организационную культуру, общий дух сотрудников и т.д. Именно поэтому для теории и практики управления настолько важна личность руководителя, которая может быть методически проанализирована с помощью психологических тестов.

Социальная проблема нехватки управленцев высшего звена, способных сформировать надежную команду, а также легко ориентироваться и принимать решения в условиях современной экономики, отражается во множестве исследований, проведенных в рамках социальных и экономических наук, которые направлены на то, чтобы дать ответ на вопрос, каким должен быть современный руководитель. Кроме того, как показали исследования, в современном цивилизованном обществе постоянно растет число людей, страдающих неврозами. По данным Института психологии РАН, среди российских руководителей это 80 % (исследования проведены в центральных городах России). Решать проблемы эмоциональных расстройств, а, следовательно, и во благо служить налаживанию межличностных отношений в социальных общностях помогает работа по развитию эмоционального интеллекта. Возможность развить качества и способности, входящие в состав эмоционального интеллекта, является важнейшей его чертой. Кроме того, как показали исследования, ЭИ выступает фактором, снижающим ригидность управленческих решений и повышающим их эвристичность. ЭИ является, как правило, и фактором, фасилитирующим процессы принятия управленческих решений. Данное влияние наблюдается в нескольких основных аспектах. Так,

эмоции выступают для руководителя своеобразными «сигналами», индуцирующими запросы, требования и потребности подчиненных, а также способами определения их приоритетов. Наконец, важным эффектом влияния ЭИ на управленческие решения при достаточно высоких когнитивных способностях в целом выступают их оригинальность и креативность. Доказано также, что в том случае, если руководитель адекватно распознает эмоции подчиненных, он в большей мере способен добиться переоценки сотрудниками неадекватных переживаний (например, в тех случаях, когда последние связаны с необходимыми изменениями в организации производства, с инновационными трансформациями, вызывающими, как правило, активное неприятие со стороны существенной части коллектива).

Основу блока книги, посвященного проблемам эмоционального интеллекта, составили работы отечественных и зарубежных ученых, занимающихся вопросами социологии и психологии управления, а также анализом и разработкой теории эмоционального интеллекта.

В книге проанализированы общеметодологические основания исследования управленческой деятельности; выделены и охарактеризованы основные модели взаимодействия руководителя и трудового коллектива; рассмотрены социальные и научные предпосылки возникновения и трансформации теорий эмоционального интеллекта; выявлены значение теории эмоционального интеллекта для социальных наук в целом и для психологии и социологии управления в частности; систематизированы существующие модели эмоционального интеллекта и проанализированы имеющиеся методы измерения эмоционального интеллекта; выявлены существование взаимосвязи уровня эмоционального интеллекта руководителя и результатов его управленческой деятельности на основе проведения эмпирического исследования (на примере руководителей вуза).

Результаты исследования могут найти широкое применение в области социологии и психологии управления, в частности, в углубленном изучении качеств

руководителя. Кроме того, интерес представляет эмпирическое исследование, направленное на выявление взаимосвязи между личностными качествами руководящего состава одного из ведущих вузов РФ и объективными результатами их многосторонней управленческой деятельности, которая помимо стандартных административных функций также включает научную и педагогическую деятельность. Исследование, таким образом, вносит вклад в теорию личности руководителя, дополняя ее таким элементом, как ЭИ.

Крайне важным и интересным фактом является то, что ее результаты исследования, представленные в данной книге, во многом опередили и спрогнозировали тренд на развитие *soft skills* у современных управленцев. Одним из основных *soft skills* стал как раз эмоциональный интеллект.

В книге представлена обширная научная база рассмотрения концепции эмоционального интеллекта (*EQ*) руководителя в управленческой деятельности, без этого теоретического базиса сложно серьезно развивать это направление научных исследований, поэтому, несмотря на период времени, прошедший после проведения эмпирического исследования автора, оно, безусловно, представляет практический интерес как для управленцев всех уровней, так и для ученых, студентов и преподавателей, которые интересуются темой как с точки зрения содержательных выводов, так и с позиции построения дизайна исследования и теоретико-методологических основ его проведения. Структурно книга состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.