

ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

В. В. Яковчиц

Научный руководитель: М. П. Мишкова, к. э. н., доцент
Брестский государственный технический университет,
Республика Беларусь, г. Брест, ул. Московская, 267
vl.yakovchits@mail.ru

Эмоциональный интеллект (EI) представляет собой способность человека распознавать, понимать и управлять как своими эмоциями, так и эмоциями других людей. В контексте управления организацией EI становится важным фактором для достижения эффективного руководства. Эта статья исследует, как эмоциональный интеллект руководителей влияет на эффективность управления организацией.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, лидерство, корпоративная культура, самосознание, эмпатия, мотивация, командная работа.

INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF MANAGERS ON THE EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

V. V. Yakovchits

Scientific supervisor: M. P. Mishkova, Candidate of Economics, Associate Professor
Brest State Technical University
Republic of Belarus, Brest, Moskovskaya Str., 267
vl.yakovchits@mail.ru

Emotional intelligence (EI) is a person's ability to recognize, understand, and manage both their own emotions and the emotions of others. In the context of managing an organization, EI becomes an important factor in achieving effective leadership. This article explores how the emotional intelligence of leaders affects the effectiveness of organizational management.

Keywords: emotional intelligence, leadership, corporate culture, self-awareness, empathy, motivation, teamwork.

В последние десятилетия управление организацией претерпевает значительные изменения под влиянием разнообразных факторов: глобализации, технологических инноваций, изменений в потребительских предпочтениях и усиления конкуренции. В этих условиях роль руководителей становится все более сложной и требует не только высоких профессиональных компетенций, но и способности эффективно управлять человеческими ресурсами. Одним из ключевых факторов успеха современных лидеров становится эмоциональный интеллект (EI) – способность осознавать и управлять как собственными эмоциями, так и эмоциями других людей [1].

Традиционные подходы к лидерству долгое время сосредотачивались на когнитивных способностях и стратегическом мышлении, таких как планирование,

принятие решений и решение проблем. Однако исследования показали, что высокий интеллект сам по себе не является гарантией успешного руководства. Многие выдающиеся лидеры отличаются не только высоким уровнем IQ, но и развитыми эмоциональными компетенциями, такими как эмпатия, саморегуляция и способность мотивировать команду. В этом контексте эмоциональный интеллект становится важным инструментом для эффективного управления организацией и повышения ее конкурентоспособности.

Исследования показывают, что эмоциональный интеллект руководителя влияет на многие аспекты функционирования организации: мотивацию сотрудников, удовлетворенность работой, командную работу и корпоративную культуру. Руководители с высоким уровнем EI способны создавать более гармоничную рабочую среду, где ценятся эмоции и личные особенности сотрудников. Это, в свою очередь, способствует снижению стресса, уменьшению конфликтов и повышению вовлеченности сотрудников, что позитивно сказывается на продуктивности и результативности организации в целом [2].

Эмоциональный интеллект: понятие и составляющие

Эмоциональный интеллект (EI) является ключевой концепцией в психологии и менеджменте, обозначающей способность индивидов распознавать, понимать и управлять своими эмоциями, а также эмоциями других людей. Этот термин был впервые введен в научный обиход в начале 1990-х годов и с тех пор стал важным аспектом исследования в области управления и психологии. Эмоциональный интеллект не только влияет на личные взаимоотношения, но также играет критическую роль в профессиональной среде, особенно для руководителей [3].

Эмоциональный интеллект можно определить как совокупность навыков, позволяющих людям идентифицировать свои эмоции и эмоции окружающих, а также регулировать и использовать эти эмоции для достижения своих целей. В отличие от традиционного интеллекта, который измеряется с помощью IQ-тестов и охватывает когнитивные способности, EI сосредоточен на межличностных и интраперсональных навыках. Это означает, что высокий EI позволяет человеку эффективно взаимодействовать с окружающими, устанавливать крепкие связи и управлять эмоциональными реакциями в различных ситуациях [4].

Эмоциональный интеллект можно разделить на несколько ключевых компонентов, каждый из которых играет свою роль в формировании общей эмоциональной компетенции индивида. Наиболее часто упоминаются следующие пять компонентов EI, предложенные Дэниелом Гоулманом.

1. **Самосознание** – понимание своих эмоций и их воздействия на других.
2. **Саморегуляция** – способность управлять своими эмоциональными реакциями в сложных ситуациях.
3. **Мотивация** – внутренняя способность направлять эмоции для достижения целей.
4. **Эмпатия** – способность распознавать и учитывать эмоции других людей.
5. **Социальные навыки** – умение выстраивать эффективные отношения и взаимодействия в коллективе.

Влияние эмоционального интеллекта на лидерство

Эмоциональный интеллект (EI) оказывает значительное влияние на стиль и эффективность лидерства, формируя способ, которым руководители взаимодействуют с подчиненными, принимают решения и справляются с вызовами. Высокий уровень EI позволяет лидерам более эффективно мотивировать своих

сотрудников, развивать сильные команды и достигать общих целей. Рассмотрим более подробно, как различные компоненты эмоционального интеллекта влияют на лидерство [5].

Лидерство и самосознание

Самосознание является основополагающим элементом эмоционального интеллекта, который позволяет руководителям осознавать свои эмоции, сильные и слабые стороны. Лидеры с высоким уровнем самосознания способны:

- **понимать влияние своих эмоций** – осознавая, как их эмоциональное состояние влияет на команду, такие лидеры могут принимать меры для управления своими эмоциями, создавая более стабильную и продуктивную рабочую среду;
- **рефлексировать над собственными действиями** – самосознание способствует рефлексии, позволяя руководителям учиться на своих ошибках и постоянно развиваться, что в свою очередь помогает им принимать более обоснованные решения.

Саморегуляция и управление стрессом

Саморегуляция позволяет лидерам контролировать свои эмоции и реакции на стрессовые ситуации. Это качество критически важно для поддержания спокойствия в кризисных условиях. Лидеры, обладающие высокой саморегуляцией:

- **управляют импульсивностью** – они способны оставаться хладнокровными и избегать реакций, основанных на эмоциях, что помогает предотвратить конфликтные ситуации и сохранить командный дух [6];
- **создают устойчивую рабочую среду** – спокойствие и уверенность таких руководителей передаются команде, что способствует снижению уровня стресса и повышению уверенности сотрудников.

Мотивация и вовлеченность сотрудников

Мотивация является важным аспектом эмоционального интеллекта, который помогает лидерам вдохновлять своих сотрудников.

Руководители с высоким уровнем мотивации:

- **вдохновляют команду на достижение целей** – их страсть и приверженность к работе служат примером для других, что создает атмосферу, способствующую повышению продуктивности;
- **поддерживают позитивный настрой** – лидеры, которые сами мотивированы, обычно могут поддерживать положительное настроение в команде, что увеличивает уровень удовлетворенности работой и вовлеченности сотрудников.

Эмпатия и командная работа

Эмпатия – это способность понимать и учитывать эмоции других людей, что играет важную роль в формировании эффективных команд.

Эмпатичные лидеры:

- **укрепляют доверие и уважение** – способность распознавать и уважать эмоции сотрудников помогает строить доверительные отношения, что способствует более открытой и честной коммуникации [7];
- **разрешают конфликты** – эмпатия позволяет руководителям более эффективно справляться с конфликтами, предлагая решения, которые учитывают интересы всех сторон, что помогает поддерживать гармонию в команде.

Социальные навыки и эффективность коммуникации

Социальные навыки – это способность эффективно взаимодействовать с другими людьми, устанавливать отношения и налаживать связи.

Руководители с высокими социальными навыками:

- **создают позитивный климат в коллективе** – они способны строить отношения на основе доверия и уважения, что способствует созданию благоприятной рабочей атмосферы;

- **развивают командный дух** – эффективные коммуникаторы могут мотивировать и вдохновлять свою команду, укрепляя чувство единства и принадлежности, что важно для достижения общих целей.

Влияние на организационную культуру

Лидеры с высоким уровнем эмоционального интеллекта оказывают глубокое влияние на корпоративную культуру. Они формируют атмосферу открытости, поддержки и сотрудничества, что способствует:

- **созданию инклюзивной среды** – в таких организациях сотрудники чувствуют себя ценными и услышанными, что повышает их лояльность и удовлетворенность работой;

- **устойчивому развитию** – эмоционально интеллигентные лидеры способствуют формированию гибкой и адаптивной культуры, которая позволяет организации легче справляться с изменениями и вызовами внешней среды.

Эмоциональный интеллект и корпоративная культура

Эмоциональный интеллект руководителя напрямую влияет на формирование корпоративной культуры. Руководители с высоким уровнем EI способствуют созданию позитивной и инклюзивной рабочей атмосферы, где сотрудники чувствуют себя уважаемыми и ценными. Это содействует повышению лояльности к организации, уменьшению текучести кадров и повышению общей производительности. Положительная корпоративная культура также стимулирует привлечение новых талантов, что является важным фактором для долгосрочного успеха организации.

Организации с высоким уровнем эмоционального интеллекта среди руководителей и сотрудников обычно имеют более позитивную и продуктивную корпоративную культуру. Это проявляется:

- **в увеличении производительности** – в таких организациях сотрудники работают более эффективно, так как они чувствуют себя вовлеченными и мотивированными;

- **снижении текучести кадров** – доверие и уважение в коллективе способствуют повышению лояльности сотрудников, что в свою очередь снижает затраты на поиск и обучение новых работников;

- **улучшении инноваций** – открытость к новым идеям и поддержка креативности ведут к более инновационным решениям и продуктам, что повышает конкурентоспособность компании [8].

Эффективность управления через призму эмоционального интеллекта

Эмоциональный интеллект является ключевым элементом успешного управления организацией. Руководители, обладающие высоким уровнем EI, имеют более высокие шансы добиться успеха благодаря способности:

- принятия обоснованных решений в условиях стресса;
- поддержки и развития позитивного настроения в коллективе;
- установления эффективной коммуникации и разрешения конфликтов;
- вдохновения сотрудников на достижение высоких результатов.

Сочетание этих факторов позволяет достигать более высоких уровней продуктивности, вовлеченности сотрудников и удовлетворенности работой, что в конечном итоге ведет к повышению эффективности управления организацией.

Эмоциональный интеллект руководителя является важным компонентом, влияющим на эффективность управления организацией. Руководители, способные понимать и управлять эмоциями, могут не только улучшить свои лидерские качества, но и создать условия для эффективного взаимодействия и сотрудничества в коллективе. Таким образом, эмоциональный интеллект становится неотъемлемым инструментом для успешного руководства и достижения стратегических целей организации.

Список использованных источников

1. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ ; пер. с англ./ Д. Гоулман. – М. : Альпина Паблишер, 2019. – 544 с.
2. Бояцис, Р. Лидерство и эмоциональный интеллект / Р. Бояцис, Э. Ричард // Harvard Business Review Russia. – 2017. – № 3. – С. 45–52.
3. Саломонова, Г. Ю. Эмоциональный интеллект и лидерство в организации: значение для управления персоналом / Г. Ю. Саломонова // Управление персоналом. – 2018. – № 5. – С. 63–71.
4. Парабучина, О. А. Эмоциональный интеллект как фактор эффективного лидерства / О. А. Парабучина // Психология управления. – 2020. – Т. 8, № 2. – С. 102–112.
5. Базаров, Т. Ю. Лидерство и эмоциональный интеллект в управлении / Т. Ю. Базаров // Управленческий учет. – 2021. – № 4. – С. 37–45.
6. Mayer, J. D. Emotional Intelligence and the Construction and Regulation of Feelings / J. D. Mayer, P. Salovey // Applied & Preventive Psychology. – 2007. – Vol. 4, No. 3. – P. 197–208.
7. Касперская, Е. Влияние эмоционального интеллекта на корпоративную культуру / Е. Касперская // Вопросы управления. – 2019. – № 10. – С. 87–93.
8. Мишкова, М. П. Управление и цифровая трансформация экономики / М. П. Мишкова // Управление персоналом реалии настоящего и возможности будущего : Материалы III Всеросс. науч.-практич. конф., 21 марта 2024 г., г. Донецк. – Донецк : ДОНИЖТ, 2024. – С. 508–512.

© Yakovchits V. V., Mishkova M. P., 2024