

5. Моделирование профессиональной социализации студенческой молодежи в условиях социальной неопределенности : моногр. / Л.В. Тарасенко, О.А. Нор-Аверян, В.А. Кирик, Г.А. Угольницкий, Н.Х. Гафиатуллина, М.А. Васьков ; под ред. Ю.Г. Васькова. – Ростов н/Д, 2016. – 220 с.

УДК 005.32-057.177

М.В. Михайловская, В.В. Сергеевич

ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА РУКОВОДИТЕЛЯ НА ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Задачи, которые стоят перед руководителем, предполагают определенные навыки контроля и управления своими эмоциями, поиск необходимой информации для принятия важных управленческих решений путем распознавания эмоционального состояния партнера, адекватного восприятия полученной информации.

Эмоциональный интеллект (EQ) – это вид интеллекта, который включает в себя способность осознавать и распознавать собственные эмоции, эмоции других людей, а также управлять ими. Данный термин был введен в 1990 г. Дж. Майером и П. Саловеем. Эмоциональный интеллект состоит из нескольких компонентов: самосознание, умение контролировать собственные эмоции, социальное сознание и умение управлять взаимоотношениями [1, с. 30]. Для каждого человека уровень развития каждого из представленных компонентов может быть различным. К примеру, один человек может хорошо справляться со своими эмоциями, но иметь слабое влияние на других, а другой человек может быть сильным лидером во взаимоотношениях, но не уметь контролировать свои эмоции [2, с. 18].

Эмоциональный интеллект играет значимую роль для руководителей, поскольку важно, чтобы они могли полностью раскрыть потенциал своих сотрудников и обеспечить эффективное руководство. Руководитель, который умеет устанавливать эмоциональную связь со своей командой, обладает способностью воздействовать на персонал более эффективно и достигать желаемых результатов. Если руководитель является эмоционально привлекательным лидером, он создает атмосферу доверия и взаимопонимания среди сотрудников. Руководителю необходимо демонстрировать понимание и чувство эмпатии к потребностям и эмоциям своей команды. Благодаря этой способности руководитель может эффективно мотивировать своих сотрудников и стимулировать их к достижению целей [2, с. 19]. Руководитель сможет лучше понимать индивидуальные предпочтения, потребности и сильные стороны каж-

дого сотрудника только в случае эмоционального расположения к себе своей команды. Это позволяет эффективно распределять обязанности и создавать сбалансированные рабочие группы.

Для обеспечения профессиональной эффективности сотрудников, их эмоциональные и социальные потребности имеют такое же важное значение, как и материальные. Исследования показывают, что руководители, проявляющие большой интерес и активное участие в проблемах своих подчиненных, способствуют повышению удовлетворенности сотрудников своей работой [3]. Руководители, обладающие высоким уровнем эмоционального интеллекта, способны принимать более качественные управленческие решения. Эмоциональная устойчивость, эмпатия, умение управлять конфликтами способствуют принятию осознанных и эффективных стратегических и тактических решений. В связи с этим возрастает роль тренинговых программ для руководителей, которые направлены на развитие их социальной и эмоциональной компетентности. Эффективному руководителю необходимо корректировать свой стиль управления в зависимости от ситуации и применять различные навыки, связанные с эмоциональным интеллектом. Передавая свой энтузиазм и целеустремленность команде, он стимулирует сотрудников к выполнению работы [2, с. 20].

Для повышения эмоционального интеллекта необходимо разобраться, что такое эмоции, откуда они возникают и зачем они нужны. Эмоция – это психический процесс, который отражает субъективную оценку существующих или возможных ситуаций и объективного мира [4, с. 197]. Каждая эмоция вызывает специфические физиологические реакции в нервной, эндокринной, дыхательной, пищеварительной и других системах организма. Продолжительность эмоции обычно не превышает 90 с, после чего человек самостоятельно решает: продлить это состояние или нет.

Изначально может показаться, что все просто: необходимо немного подождать и эмоция сама пройдет. Однако сложность заключается в том, что помимо первичных эмоций, возникающих в ответ на непосредственный раздражитель, могут также возникать вторичные эмоции, которые вызываются оценкой ситуации. Очевидно, что на самом первом этапе гораздо проще управлять эмоциями, когда только происходит анализ сложившейся ситуации.

В процессе управленческой деятельности и принятия решений необходимо научиться словесно выражать свои эмоции. Когда есть четкое понимание чувств, переживаний, то становится проще анализировать их происхождение, что значительно упрощает понимание последующих реакций и позволяет управлять ими. Затем стоит ясно определить, какие цели необходимо достичь в данной ситуации [3]. Прежде чем регулиро-

вать состояние, полезно задуматься о том, какие отношения нужно установить с собеседником, и как естественные реакции на события могут привести к желаемому результату. В данной ситуации важно учитывать и невербальные сигналы для получения полной картины происходящего. Например, когда человек спокоен, то его движения, речь будут размеренными, спокойными. В противном случае, если человек нервничает, то он будет суетиться, говорить быстро, запинаться [4, с. 198].

Говоря про невербальные средства, немаловажно отметить мимическую обратную связь. Не только эмоции могут вызывать непроизвольную мимику, но и произвольная мимика может инициировать появление эмоций.

Таким образом, эмоциональное состояние руководителя может сильно повлиять на качество принимаемых им решений. Позитивные эмоции способствуют творческому и гибкому мышлению, что может привести к новым идеям и инновациям. С другой стороны, негативные эмоции могут сужать видение и приводить к решениям, основанным на эмоциональных реакциях, а не на объективных фактах и данных. Поэтому руководитель должен уметь управлять своими эмоциями.

Кроме того, эмоции играют важную роль в коммуникации и взаимодействии с подчиненными. Руководитель с высоким уровнем эмоционального интеллекта способен объективно воспринимать и отвечать на эмоциональные потребности своих сотрудников. Это создает доверие и поддерживает сильные рабочие отношения [3]. Управленческая деятельность требует от руководителя грамотно управлять своими эмоциями в любых ситуациях. Он должен быть способен управлять стрессом, проявлять терпение, а также эффективно решать конфликты. Руководитель с развитым эмоциональным интеллектом способен поддерживать здоровый климат в коллективе и мотивировать своих сотрудников.

Список использованных источников

1. Угрюмова, Н.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте и эмоциональной креативности в психологии / Н.В. Угрюмова // *Соврем. наука.* – 2020. – № 1. – С. 30–32.
2. Алексеевко, И.В. Значение эмоционального интеллекта в деятельности руководителей и способы его повышения / И.В. Алексеевко, Е.Д. Букатых, К.С. Еске, А.В. Радзевич // *Вестн. ун-та Рос. академ. образования.* – 2018. – № 3. – С. 17–24.
3. Шабанов, С. Эмоциональный интеллект. Российская практика / С. Шабанов, А. Алешина. – Изд. 6-е. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 432 с.
4. Шастина, А.Е. Эмоциональный интеллект как фактор эффективности работы руководителя / А.Е. Шастина // *В мире науч. открытий.* – 2019. – № 12. – С. 197–203.