(cc) BY

Лебедева Юлия Владимировна
магистрант
Ершова Светлана Константиновна
канд. психол. наук, доцент
ЧОУ ВО «Восточно-Европейский институт психоанализа»
г. Санкт-Петербург

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ УСПЕШНОСТЬ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

Аннотация*: данная статья представляет описание специфики эмоционального интеллекта руководителей среднего звена, а также определение характера взаимосвязи эмоционального интеллекта с их социально-психологической успешностью в профессиональной деятельности.*

Ключевые слова*: эмоциональный интеллект, социально-психологическая успешность, руководители среднего звена.*

Темпы развития современного социума, непрерывная трансформация политической, экономической и социальной систем требуют постоянного совершенствования подходов к управлению процессами их функционирования, что определяет постоянное изменение и усложнение требований к личности субъекта, осуществляющего управленческую деятельность на всех уровнях, в том числе, и на уровне руководителей среднего звена.

Потребность в повышении личностной эффективности руководителя обуславливает необходимость в детальном изучении целого ряда факторов, связанных с эмоциональной и социально-психологической успешностью руководителей и способствующих росту их профессиональной компетентности. Одной из наиболее значимых для достижения оптимальных показателей управленческой деятельности личностной характеристикой является эмоциональный интеллект, то есть способность к осознанию и пониманию как своих собственных эмоций, так и эмоций окружающих. Другим критерием эффективности управленческой

деятельности является уровень социально-психологической успешности руководителя, а также характер его субъективных представлений о критериях достижения социально-психологической успешности.

В связи с этим, изучение проблемы социально-психологической успешности руководителя и ее взаимосвязи с уровнем эмоционального интеллекта руководителя, представляется актуальной задачей в контексте поиска критериев оценки и способов прогнозирования эффективности профессиональной деятельности руководителя среднего звена.

Несмотря на значительный объем исследований, посвященных определению взаимосвязи эмоционального интеллекта с параметрами управленческой деятельности, проблема исследования взаимосвязи эмоционального интеллекта с уровнем социально-психологической успешности руководителя изучена недостаточно.

Целью проведенного нами исследования являлось описание специфики эмоционального интеллекта руководителей среднего звена, а также определение характера взаимосвязи эмоционального интеллекта с их социально-психологической успешностью в профессиональной деятельности.

Объектом исследования являлись руководители среднего звена, а в качестве предмета исследования были выбран ряд психологических характеристик: эмоциональный интеллект, самоэффективность, личная и профессиональная удовлетворенность, а также взаимосвязь уровня эмоционального интеллекта с психологическими особенностями и профессиональной успешностью в профессиональной деятельности руководителей среднего звена.

В результате работы были выдвинуты следующие гипотезы:

1. Интегральный показатель эмоционального интеллекта, а также показатели самоэффективности, личной и профессиональной удовлетворенности руководителей достоверно выше, чем те же показатели в группе лиц, не занятых на руководящих позициях.

2. Существует взаимосвязь между уровнем эмоционального интеллекта руководителей среднего звена и их социально-психологической успешностью в

профессиональной деятельности. Существует оптимальный уровень эмоционального интеллекта, при котором наблюдается максимальный уровень социально-психологической успешности. При меньшем или большем уровне эмоционального интеллекта уровень социально-психологической успешности снижается.

Для достижения цели и гипотезы исследования сформулированы следующие теоретические и эмпирические задачи:

1. Провести теоретический анализ основных подходов к изучению социально-психологической успешности руководителя.

2. Изучить специфику соотношения понятий «социально-психологическая успешность» и «эмоциональный интеллект».

3. Выделить критерии социально-психологической успешности /не успешности руководителя.

4. Проанализировать основные подходы к пониманию феномена эмоционального интеллекта.

5. Провести сравнительный анализ между показателями эмоционального интеллекта, самоэффективностью и удовлетворенностью личной и профессиональной.

6. Изучить особенности социально-психологической успешности руководителей среднего звена с разным уровнем эмоционального интеллекта.

Для проведения исследования был использован ряд опросных методик, подбор которых осуществлялся в соответствии с теоретико-методологической основой, а также с целями, задачами и гипотезами исследования.

Для обработки данных были применены методы описательной математической статистики, критерий Манна-Уитни, корреляционный анализ с использованием коэффициента корреляции Спирмена. Статистическая обработка данных производилась в программе Statistica 10 и Excel 2010.

В исследовании приняло участие 45 человек: 30 руководителей среднего звена и 15 респондентов, не занимающих руководящую должность, женщины, возраст 27–35 лет.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Предложено авторское определение социально-психологической успешности руководителя.

2. Определены факторы формирования социально-психологической успешности личности.

3. Выявлены критерии оценки социально-психологической успешности руководителя, связанные с профессиональными и личностными факторами.

4. Эмпирически подтверждено, что существует оптимальный уровень эмоционального интеллекта, при котором достигается максимальное значение уровня социально-психологической успешности руководителя.

5. Показано, что представления о социально-психологической успешности изменяются от материальных к духовно-нравственным ценностям по мере роста уровня эмоционального интеллекта.

В результате изучения особенностей и специфики социально-психологической успешности руководителей среднего звена и ее связи с эмоциональным интеллектом обнаружен дефицит научных исследований. Таким образом, исследование проблемы социально-психологической успешности руководителей среднего звена в профессиональной деятельности и роли эмоционального интеллекта в этом процессе имеет особую теоретическую значимость.

Практическая значимость работы заключается в выявлении критериев социально-психологической успешности в профессиональной деятельности руководителей среднего звена, а также в выявлении взаимозависимости уровней эмоционального интеллекта и факторов успешности в профессиональной деятельности.

Таким образом, результаты данного исследования можно использовать на практике при психологической аттестации руководителей среднего звена и для определения их стремления к карьерному росту. Кроме того, данное исследование способствует разработке и оптимизации системы оценки руководителей в

организациях. Также данное исследование может быть использовано при подготовке таких дисциплин как психология управления, организационное поведение, социальная психология, стратегический менеджмент.

В процессе исследования был выполнен сбор эмпирических данных об уровне эмоционального интеллекта в экспериментальной и контрольной группах. Экспериментальную группу составили респонденты, занимающие руководящие должности, респонденты контрольной группы не имеют опыта управленческой деятельности и имеют уровень образования не выше средне-специального. Результаты полученных эмпирических данных были переведены в вид электронной таблицы для дальнейшей обработки методами математической статистики.

Сравнение выборок экспериментальной и контрольной группы по критерию Манна-Уитни показало наличие статистически значимого различия в уровнях эмоционального интеллекта и социальной психологической успешности – в экспериментальной группе эти уровни значительно превышают показатели контрольной группы.

Также был выполнен корреляционный анализ показателей уровня эмоционального интеллекта и показателей социально-психологической успешности. Интерпретация результатов корреляционного анализа позволила заключить следующее: уровень эмоционального интеллекта руководителя связан с его самоэффективностью и успешностью, при этом максимальные значения самоэффективности и удовлетворенности наблюдаются у респондентов не с максимальным уровнем эмоционального интеллекта, а с уровнем из области средних и 15–20% выше средних значений. Таким образом, подтверждена гипотеза исследования.

Кроме того, представления об успешности у руководителей с высоким уровнем эмоционального интеллекта в большей степени соответствуют моральным и духовно-нравственным ценностям, тогда как у руководителей с более низким уровнем эмоционального интеллекта представление об успехе преимущественно связано с материальным фактором.

Полученные результаты позволили сформулировать предложения по составлению программы тренингов, нацеленных на развитие составляющих эмоционального интеллекта руководителей среднего звена, что может способствовать как повышению уровня их социально-психологической успешности, так и совершенствованию эффективности управленческой деятельности.

Основные выводы и результаты исследования:

1. Социально-психологическая успешность – это совокупность социально значимых достижений индивида, связанных с потребностью в самоуправлении и самоэффективности, личностной удовлетворенностью процессом его жизнедеятельности.

2. Социально-психологическая успешность определяется индивидуальными и психологическими характеристиками личности, социально-психологической эффективностью и компетентностью, а также согласованностью между системой ценностей личности и родом деятельности.

3. Критериями социально-психологической успешности руководителей среднего звена являются: удовлетворенность условиями труда, личностными достижениями, образом жизни, обладание материальными благами, социальным статусом, составом семьи, родом деятельности, уровнем самоэффективности, коммуникативной компетентностью, уровнем ответственности.

4. Наибольший уровень социально-психологической успешности имеют руководители со средним и на 15–20% выше среднего уровнем эмоционального интеллекта, поскольку именно такой уровень эмоционального интеллекта позволяет, с одной стороны, избегать излишней конфликтности, с другой стороны – является защитным механизмом от чрезмерной уступчивости и эмпатии.

5. Руководители с более низким эмоциональным интеллектом имеют представления о социально-психологической успешности как о материальном успехе, тогда как руководители с более высоким уровнем эмоционального интеллекта склонны представлять социально-психологическую успешность в контексте материально-духовных ценностей.