ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

С. С. Тешаев

Преподаватель кафедры "Психологии" Национального педагогического университета Узбекистана имени Низами

Аннотация: В статье рассматривается эмоциональный интеллект как важный фактор формирования психологической компетентности современного руководителя. Показано, что уровень эмоционального интеллекта оказывает существенное влияние на развитие саморегуляции, эмпатии, стрессоустойчивости и коммуникативных навыков, определяющих эффективность управленческой деятельности. Анализируются основные теоретические подходы к пониманию эмоционального интеллекта и его структурные компоненты. Подчеркивается, что эмоциональный интеллект выступает основой формирования устойчивого и эффективного стиля управления, обеспечивающего успешное взаимодействие в профессиональной среде и повышение качества управленческих решений.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, психологическая компетентность, менеджер, саморегуляция, лидерство, управленческая деятельность.

Abstract. The article examines emotional intelligence as an important factor in developing managers' psychological competence. It demonstrates that the level of emotional intelligence significantly influences self-regulation, empathy, stress resilience, and communication skills, which determine effective managerial performance. The paper analyzes key theoretical approaches to emotional intelligence and its structural components. It emphasizes that emotional intelligence serves as a foundation for forming a stable and effective leadership

style, ensuring successful professional interaction and improving the quality of managerial decision-making.

Key words: emotional intelligence, psychological competence, manager, self-regulation, leadership, managerial activity.

В отличие от других научных дисциплин, психология менеджера обладает рядом специфических особенностей, обусловленных предметной компетентностью субъекта управленческой деятельности. В обыденном сознании психология зачастую воспринимается как совокупность жизненных явлений и повседневного опыта, что формирует упрощённое представление о её возможностях в сфере управления.

В современных условиях практически каждый человек в той или иной степени вовлечён в управленческую деятельность. При этом как в бытовой, так и в организационной среде распространено ошибочное мнение о том, что для эффективного управления не требуется специальная подготовка. Предполагается, что наличие формальных полномочий и жизненного опыта является достаточным основанием для успешного руководства. Такой подход отражает так называемый «базовый» или житейский уровень психологической компетентности, основанный на интуитивных представлениях, здравом смысле и элементарных коммуникативных навыках. Однако, как показывает практика консультативной и тренинговой работы, именно этот уровень характерен для большинства руководителей, независимо от их управленческого опыта [1].

В этой связи особую значимость приобретает эмоциональный интеллект как совокупность психических способностей, обеспечивающих осознание, понимание и регуляцию эмоциональных состояний в процессе межличностного взаимодействия. Высокий уровень эмоционального интеллекта способствует повышению эффективности взаимодействия

руководителя и подчинённых, снижению конфликтности и формированию устойчивых профессиональных и социальных отношений. Кроме того, он выступает важным фактором социальной адаптации личности и коррелирует с показателями поведения, включая как конструктивные, так и деструктивные формы активности [2].

Результаты эмпирических исследований подтверждают значимость эмоционального интеллекта в процессе социальной адаптации. Так, по данным О. И. Власовой, лица с развитыми эмоциональными способностями демонстрируют более высокий уровень адаптивности и оказывают позитивное влияние на социально-психологический климат. В научной литературе существуют различные подходы к вопросу о возможности развития эмоционального интеллекта. В частности, Д. Мейер рассматривает его как относительно стабильную способность, тогда как Д. Гоулман обосновывает возможность его развития в течение жизни, указывая на пластичность нейронных структур. Данные эмпирических исследований Т. П. Березовской также свидетельствуют о том, что эмоциональный интеллект может целенаправленно формироваться в процессе обучения и воспитания [3].

Несмотря на доминирование базового уровня психологической компетентности среди руководителей, в последние годы наблюдается устойчивая тенденция обращения к научно обоснованным психологическим знаниям. Это связано с тем, что психология позволяет более эффективно решать сложные организационно-управленческие и коммуникативные задачи. Современные менеджеры всё в большей степени осознают необходимость учёта личностных и групповых факторов при стимулировании персонала, применения эффективных коммуникативных стратегий в переговорных процессах, а также использования

психологических закономерностей восприятия при реализации маркетинговых решений.

Работа с персоналом, проведение маркетинговых исследований, организация корпоративного обучения и управление организационными изменениями наглядно демонстрируют универсальность применения психологических знаний. В этой связи можно утверждать, что не существует ни одной сферы управленческой деятельности, в которой психология не играла бы значимой роли, оказывая существенное влияние как на эффективность деятельности руководителя, так и на результаты функционирования организации в целом.

Практическое значение психологической подготовки руководителей подтверждается и результатами тренинговых программ. Так, в рамках трёхдневного тренинга по оперативному управлению участники, представляющие различные уровни управления, сталкиваются с необходимостью анализа сложных управленческих ситуаций и принятия решений в условиях неопределённости. Как показывает практика, отсутствие достаточного уровня психологической компетентности может приводить к поспешным и не всегда обоснованным решениям, что подтверждается конкретными управленческими кейсами [5].

В этой связи целесообразно выделить более высокий, «осознанно продвинутый» уровень психологической компетентности менеджера, предполагающий понимание управления как сложной профессиональной деятельности, основанной на научных знаниях, прежде всего в области психологии. Управленческая практика характеризуется наличием множества нестандартных, противоречивых и трудно прогнозируемых ситуаций, требующих не только опыта, но и системных психологических знаний. К таким ситуациям относятся текучесть ключевых кадров,

внутриорганизационные конфликты, управленческие противоречия и финансовые риски. В подобных условиях интуитивного подхода оказывается недостаточно, что обусловливает необходимость комплексной психологической подготовки руководителей [4].

Таким образом, обобщение взглядов Питера Друкера, Д. В. Степанова и Джима Коллинза позволяет сделать вывод о том, что эффективность современной управленческой деятельности определяется совокупностью профессиональных и личностно-психологических факторов руководителя. В частности, способность к расстановке приоритетов и рациональному распределению ресурсов, готовность нести полную ответственность за стратегические решения, а также высокий уровень личностной зрелости выступают ключевыми детерминантами успешного управления.

При этом особое значение приобретает концепция «руководителя 5 уровня» Дж. Коллинза, в рамках которой подчеркивается роль саморефлексии, эмоциональной зрелости и внутренней ответственности за результаты деятельности. Данные характеристики органично соотносятся с положениями П. Друкера о необходимости эффективной самоорганизации и с идеями Д. В. Степанова об исключительной роли руководителя в принятии стратегических решений.

Следовательно, можно заключить, что психологическая компетентность, включающая развитый эмоциональный интеллект, саморефлексию и способность к ответственному управленческому выбору, является системообразующим фактором профессиональной эффективности современного менеджера и условием предотвращения управленческих ошибок.

Используемая литература

1. Друкер, П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / Пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2001. – 288 с.

2. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект: исследование феномена // Вопросы психологии. 2006.№ 3.

3. Голман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллект / Д. Голман, Р. Бояцис, Э. Макки; Пер.с англ.-М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.-434 б.

4. Степанов, Д. В. Эффективное управление: команда, иерархия, единоначалие / Д. В. Степанов. – СПб.: Речь, 2005. – 144 с.

5. Коллинз, Дж. От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет… / Дж. Коллинз. – СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. – 303 с.