

нансовые аспекты, технологические драйверы развития в сфере туризма и гостеприимства: мат-лы X Международной научно-практической конференции. – Симферополь. – 2023. – Часть 1. – С. 250-253.

3. **Cox, T., Blake, S.** Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness / T. Cox, S. Blake. – Текст: непосредственный // Academy of Management Executive. – 1991. – 5(3). – P. 45-56.

4. **Jackson, S. E., Ruderman, M., Ehrhardt, K.** Diversity in work teams: Re-

search paradigms for a changing workplace / S. E. Jackson, M. Ruderman, K. Ehrhardt. – Текст: непосредственный // American Psychologist. – 2003. – 58(1). – P. 27-34.

5. **Kulkarni, S., Jayan, M.** Inclusion Delivers Business Results: A Case for Diversity and Inclusion in the Workplace / S. Kulkarni, M. Jayan. – Текст: непосредственный // IUP Journal of Organizational Behavior. – 2019. – 18(3). – P. 7-16.

УДК 331.1

Панчук Екатерина Юрьевна,

к.п.с.н., доцент, доцент кафедры «Экономика, маркетинг и психология управления»,
ФГБОУ ВО «Ангарский государственный технический университет»,
e-mail: epanchuk05@mail.ru

РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА У РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Panchuk E.Yu.

DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN LEADERS

Аннотация. В статье рассматривается понятие эмоционального интеллекта (ЭИ), его компоненты, роль ЭИ в управлении командами, значение и пути развития ЭИ у руководителей, сложности данного процесса. Отмечено, что эмоциональный интеллект представляет собой критически важный аспект успешного лидерства, влияющий на способность руководителей управлять конфликтами и стрессом, а также на развитие лидерских навыков. Обозначены перспективы исследования проблемы развития эмоционального интеллекта.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект (ЭИ), самосознание, саморегуляция, мотивация, эмпатия, лидерские качества.

Abstract. The article discusses the concept of emotional intelligence (EI), its components, the role of EI in team management, the importance and ways of developing EI among managers, and the complexity of this process. Emotional intelligence has been noted to be a critical aspect of successful leadership, influencing leaders' ability to manage conflict and stress, as well as the development of leadership skills. Prospects for studying the problem of development of emotional intelligence are outlined.

Keywords: emotional intelligence (EI), self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, leadership qualities.

Эмоциональный интеллект (ЭИ) представляет собой ключевой аспект успешного управления, особенно в контексте командного руководства. ЭИ описывает способность различать, понимать и эффективно управлять собственными эмоциями, а также эмоциями других людей. Умение применять ЭИ в управлении командой становится все более актуальным, поскольку современное рабочее окружение требует от руководителей не только профессиональных навыков, но и эмоциональной грамотности.

Цель настоящей статьи заключается в рассмотрении роли ЭИ в контексте управления командами и выявлении того, как разви-

тие ЭИ руководителей влияет на эффективность командных процессов и достижение целей организации. Исследование ЭИ руководителей представляет актуальную проблему в свете современных вызовов, стоящих перед организациями, таких как изменяющаяся рабочая среда, повышение требований к лидерским качествам и важность успешного управления людьми.

Эмоциональный интеллект (ЭИ) – это свойство личности, определяющее способность человека распознавать, понимать, управлять и выражать свои собственные эмоции, а также эмоции других людей. ЭИ представляет собой важную часть нашей об-

щей интеллектуальной способности и оказывает сильное влияние на наше поведение, принятие решений и взаимодействие с окружающими. Термин «эмоциональный интеллект» пришел из англоязычной литературы, большинство исследований ЭИ опубликовано на английском языке. В английском языке понятия интеллект и интеллигентность обозначаются одним словом – «intelligence», таким образом, можно говорить о том, что эмоциональный интеллект является основой эмоциональной интеллигентности личности.

Ключевые составляющие эмоционального интеллекта: самосознание, саморегуляция, мотивация, эмпатия, умение общаться, устанавливать отношения [1, 2].

Самосознание как способность понимать свои собственные эмоции, их происхождение и влияние на действия и решения предполагает, что руководители осознают свои сильные и слабые стороны, понимают, как их эмоции влияют на их принятие решений и взаимодействие с командой. Эта способность позволяет им лучше понимать себя самих и свои реакции на различные ситуации.

Саморегуляция – умение контролировать свои эмоции, реагировать на стресс и не позволять эмоциям властвовать над собой, позволяет руководителям управлять своими эмоциями таким образом, чтобы они не вредили профессиональным отношениям и решениям. Это важно для устойчивости в стрессовых ситуациях и поддержания позитивного рабочего окружения.

Мотивация – способность устанавливать цели, мотивировать себя и других, даже в сложных ситуациях. Руководители с высоким ЭИ обычно обладают высокой мотивацией и способностью мотивировать других. Они могут ставить амбициозные цели и вдохновлять команду для их достижения.

Эмпатия представляет собой способность понимать эмоции и потребности других людей. Руководители, обладающие эмпатией, могут лучше поддерживать свою команду, находить общий язык и создавать сотрудничество.

Умение устанавливать отношения включает в себя навыки межличностного общения, умение создавать доверие и эффективно взаимодействовать с разнообразными людьми.

Роль эмоционального интеллекта в руководстве и управлении командой является

неотъемлемой частью успешного лидерства. ЭИ оказывает влияние на различные аспекты способностей руководителей и их способность создавать эффективные команды. Рассмотрим подробнее роль ЭИ в этом контексте.

Руководители с высоким уровнем ЭИ обычно обладают рядом важных способностей. Они легко устанавливают эмоциональный контакт с членами команды, что способствует лучшему взаимопониманию и доверию. Они также способны управлять своими собственными эмоциями и стрессом, что позволяет им оставаться спокойными и принимать обдуманные решения в сложных ситуациях. Высокая мотивация и способность мотивировать других делают их более результативными лидерами. В целом, руководители с развитым ЭИ более успешны в управлении командой и достижении поставленных целей.

Умение распознавать эмоции и управлять ими, как собственными, так и других людей, позволяет руководителям более эффективно управлять конфликтами. Они могут разрешать споры и создавать согласие в команде, что способствует более гармоничным рабочим отношениям. Кроме того, управление эмоциями помогает руководителям справляться со стрессом и сохранять хладнокровие в критических ситуациях. Это способствует более эффективным принятиям решений и управлению кризисами.

Развитый ЭИ способствует развитию лидерских навыков. Эмпатия и способность создавать отношения делают лидера более общительным и способствуют построению командной солидарности. Высокая мотивация и эмоциональная стабильность могут быть ключом к вдохновению команды и достижению общих целей. Таким образом, развитие ЭИ может стать важным этапом в лидерской карьере руководителя [3,4].

Развитие эмоционального интеллекта у руководителей является важным аспектом, который способствует повышению их эффективности и способности управлять командой. Рассмотрим различные аспекты развития ЭИ.

Обучение и тренинги играют важную роль в развитии ЭИ. Они могут включать в себя практические упражнения, ролевые игры и обратную связь, помогая руководителям развивать навыки распознавания и управления эмоциями. Множество организаций предоставляют специальные программы обуче-

ния ЭИ для своих лидеров.

Существует несколько подходов и методов, которые могут помочь руководителям самостоятельно повысить свой уровень ЭИ. Один из путей – это развивать самосознание, регулярно практикуя самоанализ и самооценку своих эмоциональных реакций на различные события и ситуации. При этом полезно задавать себе вопросы о своих эмоциональных состояниях и мотивах.

Другой метод включает в себя тренировку саморегуляции, которая позволяет контролировать реакции на стресс и давление. Полезно практиковать методы управления стрессом, такие как глубокое дыхание, медитацию или физическую активность.

Эмпатии тоже можно обучаться. Для этого нужно стремиться лучше понимать эмоции и потребности других людей, активно слушать сотрудников и стараться видеть ситуацию с их точки зрения. Полезно запрашивать у коллег и подчиненных обратную связь относительно вашей эмоциональной реакции и стиля руководства [5, 6].

Применение эмоционального интеллекта в управлении командой доказано успешными кейсами компаний и лидеров, которые активно развивают этот аспект. Рассмотрим несколько успешных примеров, демонстрирующих влияние ЭИ на производительность и взаимоотношения в командах. Компания Google активно внедряет программы обучения ЭИ среди своих сотрудников и руководителей. Это способствует развитию эмоциональной грамотности и созданию более сотруднической и инновационной среды. Сатья Наделла (главный исполнительный директор Microsoft) считается примером лидера с высоким уровнем ЭИ. Под его руководством компания стала более гибкой и способной к изменениям, что привело к успешным решениям и улучшению производительности. В целом, обучение ЭИ для сотрудников помогает снизить конфликтность в коллективе, улучшить обслуживание клиентов и создать более дружелюбную атмосферу. Применение навыков саморегуляции и мотивации помогает эффективнее работать над сложными проектами, приводит к сокращению времени на разработку и улучшение качества продукции [7, 8].

В процессе развития ЭИ нередко возникают сложности. Не все организации

обеспечивают поддержку в развитии ЭИ. Отсутствие обучения и ресурсов может создавать трудности для руководителей, желающих развивать этот аспект. Развитие ЭИ требует изменения устоявшихся паттернов поведения и реакций. Некоторые руководители могут сопротивляться этим изменениям и предпочитать сохранять привычный стиль управления. Развитие ЭИ требует времени и усилий, и может быть сложно вписать в загруженное расписание руководителей управления и приемы по развитию эмоционального интеллекта.

Проблема исследования ЭИ и его развития имеет множество перспектив. Так, интересно изучить влияние ЭИ на ключевые показатели успеха организаций, такие как производительность, удовлетворенность сотрудников и инновации. Дальнейшие исследования могут сосредоточиться на разработке более эффективных методов обучения и тренингов для развития ЭИ у руководителей, исследовании индивидуальных различий в развитии ЭИ, определении методов, наиболее эффективных для конкретных лидеров [9, 10].

В заключение важно подчеркнуть, что развитие ЭИ для руководителей имеет огромное значение для будущего управления командами. С учетом динамичности современного бизнес-мира, где взаимодействие между людьми играет ключевую роль, уровень ЭИ становится критически важным. Руководители, обладающие развитой ЭИ, могут создавать более продуктивные и гармоничные команды, способствуя достижению общих целей. Поэтому, дальнейшее развитие и исследования в области ЭИ будут способствовать повышению эффективности руководства и управления командами. Наш мир постоянно меняется, и будущее управления командами будет зависеть от способности руководителей адаптироваться к переменам, понимать эмоции и потребности своих сотрудников и создавать инклюзивные и продуктивные рабочие среды. Развитие ЭИ – это ключ к успешному будущему лидерства и управления командами.

В настоящее время разработаны компоненты эмоционального интеллекта, методы и подходы развития ЭИ, определены направления дальнейшего исследования проблемы эмоционального интеллекта.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Гоулман, Д.** Эмоциональный интеллект в бизнесе / Дэниел Гоулман. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 512 с. – Текст: непосредственный.
2. **Хлевная, Е. А.** Эмоциональный интеллект руководителя в бизнес-процессах организации: монография / Е.А. Хлевная, Т.С. Киселева. – М.: ИНФРА-М, 2024. – 259 с. – (Научная мысль). – DOI 10.12737/monography_5b9b7045595fd8.85318460. – ISBN 978-5-16-014245-6. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/2067398> (дата обращения: 10.10.2023).
3. **Кроль, Л.М.** Эмоциональный интеллект лидера / Леонид Кроль. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 220 с. – ISBN 978-5-96142-836-0. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1078523> (дата обращения: 16.10.2023).
4. **Côté, S.** Emotional Intelligence in Organizations / S. Côté. – DOI 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091233. – Текст: непосредственный // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. – 2014. – 1. – P. 459-488.
5. **Bar-On, R.** Bar-On Emotional Quotient Inventory: A measure of emotional intelligence / R. Bar-On. – DOI 10.1037/t09174-000. – Текст: непосредственный // PsycTESTS Dataset. – 1997.
6. **Mayer, J. D., Caruso, D. R., Salovey, P.** The ability model of emotional intelligence: Principles and updates / J. D. Mayer, D. R. Caruso, P. Salovey. – DOI 10.1177/1754073918757343. – Текст: непосредственный // Emotion Review. – 2016. – 8(4). – P. 290-300.
7. **Miao, C., Humphrey, R. H., Qian, S.** Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects / C. Miao, R. H. Humphrey, S. Qian. – DOI 10.1016/j.paid.2017.05.031. – Текст: непосредственный // Personality and Individual Differences. – 2017. – 116. – P. 281-288.
8. **Côté, S., Miners, C. T.** Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance / S. Côté, C. T. Miners. – DOI 10.2307/3094829. – Текст: непосредственный // Administrative Science Quarterly. – 200). – 51(1). – P. 1-28.
9. **Фишер Р., Шапиро Д.** Эмоциональный интеллект в переговорах / Роджер Фишер, Дэниел Шапиро. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 336 с. – Текст: непосредственный.
10. **Van Rooy, D. L., Viswesvaran, C., Pluta, P.** An evaluation of construct validity: What is this thing called emotional intelligence? / D. L. Van Rooy, C. Viswesvaran, P. Pluta. – DOI 10.1207/s15327043hup1804_5. – Текст: непосредственный // Human Performance. – 2005. – 18(4). – P. 445-462.