

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И ЕГО РОЛЬ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

*Сидорова Д.Д., студентка группы СГНЗ-32Б
Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана*

*Научный руководитель: Карась Р.А., кандидат политических наук,
доцент кафедры «Информационная аналитика и политические технологии»
МГТУ им. Н.Э. Баумана.
karas@bmstu.ru*

Аннотация: В статье рассматривается концепция эмоционального интеллекта и его значимость в процессе принятия управленческих решений. Особое внимание уделено теоретическим основам эмоционального интеллекта, его структуре, а также практическим аспектам применения в области управления.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, управленческие решения, лидерство, коммуникация, эмоциональная устойчивость.

Эмоциональный интеллект в последние годы становится важной областью исследования в управленческой науке. Это связано с ростом внимания к человеческому фактору и влиянию эмоций на эффективность работы руководителей и организаций в целом. Как отмечает Д. Гоулман, «эмоциональный интеллект играет ключевую роль в способности управлять собой и взаимодействовать с окружающими» [4], что особенно важно в процессе принятия решений, где необходимо учитывать как логические, так и эмоциональные аспекты ситуации.

Понятие «эмоциональный интеллект» было введено в 1990 году Джоном Майером и Питером Саловеем, которые дали определение эмоционального интеллекта как «разновидности социального интеллекта, затрагивающую способность отслеживать свои и чужие эмоции и чувства» [3]. Д. Гоулман представил структуру эмоционального интеллекта, которая включила в себя набор разнонаправленных параметров, таких как: понимание собственных эмоций, целей, результатов своего поведения, и одновременно, понимание эмоций и поведения других людей, умение контролировать свои эмоции, поведение и оказывать влияние на поведение других людей. Так же Д. Гоулман определил четыре характеристики эмоционального интеллекта:

«1) самосознание (эмоциональное самосознание, точная самооценка, уверенность в себе);

2) самоконтроль (контроль эмоций, оптимизм, открытость, адаптивность, воля к победе, инициативность);

3) социальная чуткость (сопереживание, деловая осведомленность, предупредительность);

4) управление отношениями (воодушевление, помощь в самосовершенствовании, влияние, урегулирование конфликтов, командная работа сотрудников)» [4].

Все эти компоненты оказывают влияние на все уровни управленческой деятельности: от взаимодействия с сотрудниками до стратегического планирования. Например, саморегуляция помогает руководителям сохранять спокойствие в стрессовых ситуациях, а эмпатия улучшает понимание нужд и настроений команды. Так как в составе такой команды часто присутствуют и информационные аналитики, при их подготовке желательно развивать навыки правильно реагировать на действия руководителя, использующего средства мотивации и стимулирования на основе эмоционального интеллекта.

На данный момент в области управленческих организация учебные, корпоративные центры или отделы обучения занимаются развитием у сотрудников следующих навыков, которые приносят наибольшую эффективность: Hard skills (англ. «жесткие навыки») и Softskills (англ. «мягкие навыки»), куда и входит эмоциональный интеллект. Результаты совместного исследования фонда Карнеги Мелона и Стэнфордского исследовательского института указывают, что «успех управленцев в компаниях из списка «Fortune 500» на 75% зависит от softskills, тогда как hard skills занимают только 25%» [1]. Из этого следует, что «мягкие» навыки в большей степени влияют на развитие карьеры. Можно до автоматизма довести какую-то механическую функцию в профессиональной деятельности, но только умение взаимодействовать в социальной среде помогут человеку стать руководителем и эффективно управлять коллективом. Именно поэтому очень важно уделять внимание тому, как эмоциональный интеллект оказывает влияние на ключевые аспекты принятия управленческих решений:

1. Качество взаимодействий и коммуникации

Деятельность управленческого состава организации требует эффективной эмоциональной регуляции. «Для эффективного управления руководителю необходимо иметь следующие компоненты: эмоциональную сдержанность, эмпатию, чуткость» [9]. Руководители с развитым эмоциональным интеллектом создают благоприятный эмоциональный климат в коллективе, что способствует улучшению командной работы и снижению уровня конфликтов. Это также подтверждают исследования Е.О. Корнейчук, в которых подчеркивается, что «эмоциональный интеллект улучшает способность руководителя учитывать эмоциональный контекст при выборе оптимального решения» [8].

2. Снижение стресса и управление конфликтами

Высокий уровень эмоционального интеллекта позволяет руководителям сохранять эмоциональную устойчивость в условиях неопреде-

ленности и давления времени, что минимизирует вероятность принятия импульсивных или ошибочных решений. «Это особенно важно в кризисных ситуациях, где эмоциональная регуляция становится решающим фактором успеха» [5].

3. Лидерство и мотивация

«Руководитель должен быть лидером, он должен обладать желанием действовать, идти вперед и вести за собой коллектив. При этом очень важно, чтобы руководитель применял индивидуальный подход к каждому из своих сотрудников, чтобы достигать стратегической цели компании» [8]. В связи с этим мы опять убеждаемся в том, что эмоциональный интеллект очень важен для организаций, так как способствует развитию лидерских качеств у руководителей, помогая им не только эффективно управлять командой, но и вдохновлять сотрудников на достижение высоких результатов. Лидеры с развитым эмоциональным интеллектом лучше понимают мотивы и потребности сотрудников, что позволяет им строить долгосрочные отношения доверия. Эмоциональный интеллект также используется при коллективном принятии решения, и при действиях руководителя по мотивации и стимулировании членов управленческой команды больших результатов добиваются именно руководители с развитым эмоциональным интеллектом.

Итак, эмоциональный интеллект является важным инструментом в арсенале современного руководителя, способствующим не только принятию управленческих решений, но и повышению их эффективности, особенно при применении командных методов разработки управленческих решений.

Литература и источники:

1. Белобородов А.М. Гендерные различия в восприятии лицевой экспрессии // Научный диалог. 2013. № 4 (16). С. 28–37.
2. Бочарников И.В., Овсянникова О.А. Риски и вызовы информационной работы при проведении специальных военных и полицейских операций // Вестник Академии военных наук. 20224. № 1. С. 22–29.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. М.: Издательство «Ось-89», 1999. С. 48.
4. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект: почему он может значить больше, чем IQ. М.: Альпина Паблишер, 2018. 541 с.
5. Грачёв М.Н. Эхо-камеры, эпистемические пузыри и пузыри фильтров как акторы сетевого коммуникационного. // Российская школа связей с общественностью. 2023. № 29. С. 39.
6. Зеленков М.Ю., Бочарников И.В. международные конфликты XXI века. Учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по укрупненной группе специальностей и направлений 41.03.00 «Политические науки и регионоведение» (квалификация (степень) «бакалавр») / Сер. Высшее образование: Бакалавриат. Москва, 2019.

7. Информационная аналитика в современном социально-политическом процессе: теория и практика / Ремарчук В.Н., Бочарников И.В., Артемьев А.А., Галаганова С.Г., Гришнова Е.Е., Егоров В.Г., Карась Р.А., Катков О.Н., Ламинина О.Г., Смольский С.В., Шевчун В.Н., Урсул В.И. Москва, 2024.
8. Корнейчук Е.О. Влияние эмоционального интеллекта на управленческое принятие решений // Молодой ученый. С. 45.
9. Лебедева Н.М., Палей А.И. Балинтовские группы для Бегущих психологический тренинг. СПб. 1995. С. 56.
10. Ремарчук В.Н. Управление смыслами как инструмент современной политики: технологии, вероятные последствия // Этносоциум и межнациональная культура. 2019. № 2 (128). С. 9–21.
11. Ремарчук В.Н. Модернизация России в социальном измерении В книге: Безопасность России – 2011. Экспертно-аналитическое обозрение. Москва, 2010. С. 111–124.
12. Украинский кризис в условиях трансформации современного миропорядка: тенденции развития, угрозы и вызовы для России / Баранов В.П., Бартош А.А., Бочарников И.В., Дульнев П.А., Караваев И.Н., Кардаш И.Л., Карпович О.Г., Корабельников А.А., Кулаков А.А., Манойло А.В., Овсянникова О.А., Петренко А.И., Ремарчук В.Н., Стригунов К.С., Сурма И.В., Суханов П.В. (2-е издание, исправленное) Москва, 2022.