

УДК 159.9:378.6

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ЛИДЕРСТВА У СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ

МЕЩЕРЯКОВА Ирина Николаевна,

кандидат психологических наук, старший преподаватель

Воронежский филиал Московского гуманитарно-экономического института

АННОТАЦИЯ. Рассмотрена взаимосвязь эмоционального интеллекта и лидерства у студентов-психологов, представлена модель лидерских способностей Д. Гоулмена в соответствии со структурой эмоционального интеллекта. Обозначены основные стили лидерства, в основе которых лежит эмоциональный интеллект.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: эмоциональный интеллект, лидерство, стили лидерства.

MESHERYAKOVA I.N.,

Cand. Psychol. Sci., Senior Lecturer of the Department of Psychology

Voronezh Branch of Moscow Institute of Humanities and Economy

INTERCONNECTION OF THE EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LEADERSHIP OF PSYCHOLOGY STUDENTS

ABSTRACT. Interconnection between the emotional intelligence and leadership of a psychology student is considered. D. Goulman's model of leadership abilities corresponding with the structure of emotional intelligence is discussed. The major leadership styles based on the emotional intelligence are addressed.

KEY WORDS: emotional intelligence, leadership, leadership styles.

Понятие лидерства широко распространено в социологии, политологии, психологии и ряде других наук о человеке и обществе. Этому феномену посвящены обширные теоретические и эмпирические исследования. Изучение лидерства имеет непосредственную прагматическую направленность. В первую очередь, оно служит разработке методов эффективного руководства, а также отбора лидеров.

Успешная профессиональная деятельность любого специалиста детерминирована определенными лидерскими качествами человека. Студентам-психологам как будущим специалистам важно обладать совокупностью таких лидерских качеств, благодаря которым, они смогут качественно и успешно решать задачи в соответствии со своим должностным и социальным предназначением, функционально-ролевыми обязанностями. В связи с этим в системе профессионального образования важно создать психологическое обеспечение развития лидерских качеств личности.

Очевидно, что лидерство как явление, основывается на определенных объективных потребностях сложно организованных систем. К ним относятся, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных

элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности.

Однако в 1990-е годы возрос исследовательский интерес к роли личностных факторов в лидерстве. Ученых интересует влияние различных форм неакадемического (практического, социального, эмоционального) интеллекта на эффективность лидерства.

С. Заккаро с соавторами полагают, что наличие такой личностной характеристики, как социальный интеллект, является необходимым условием возникновения лидерства в открытых, динамичных системах [1]. При этом подчеркивается двухкомпонентный характер социального интеллекта, включающего в себя:

1) социальную перцепцию – способность к более быстрому и тонкому пониманию других людей и социальных групп;

2) поведенческую гибкость – способность изменять поведение, учитывая требования, происходящие от новых задач и ситуаций.

По мнению ученых, лидеры с высоким уровнем социального интеллекта обладают более тщательно разработанными перцептивными и поведенческими схемами (т.е. прототипами и моделями). Они лучше других членов группы «прочитывают» складывающиеся ситуации, бо-

лее своевременно принимают адекватные решения и гораздо эффективнее остальных претворяют их в жизнь [2].

По мнению Б. Баса, социальный интеллект играет важную роль в способности лидера воодушевлять последователей и строить взаимоотношения [3].

С социальным интеллектom тесно соседствует, по мнению Р. Стернберга (2002), эмоциональный интеллект [4]. В последние годы получен ряд данных о его роли в так называемом внезапно появляющемся (т. е. неформальном) лидерстве в малых группах. Однако связь между эмоциональным интеллектom и лидерством носит не прямой характер, а опосредована, прежде всего, промежуточными когнитивными процессами, которые, в свою очередь, влияют на действия по координации индивидуальных усилий в решении групповой задачи.

Д. Гоулмен рассматривает эмоциональный интеллект как неперенное условие эффективного руководства. Нельзя также отрицать роль эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности психолога. Контроль и управление эмоциями являются особенно важной способностью психологов по причине того, что работа психолога предполагает постоянный контакт с большим количеством людей. Для психолога очень важно уметь понимать и объяснить природу своих эмоций, также важно правильно понимать эмоции других людей и пытаться управлять ими в целях достижения наилучшего результата в работе.

В книге «Эмоциональное лидерство» Д. Гоулмен описывает модель лидерских способностей в соответствии со структурой эмоционального интеллекта [2]:

1. Самосознание: эмоциональное самосознание, адекватная самооценка, уверенность в себе. Лидеры с высоко развитым самосознанием способны осознавать воздействие своих эмоций и чувств на психологическое состояние, что помогает интуитивно выбрать лучший способ поведения в сложной ситуации. Они знают свои сильные стороны и пределы возможностей – это способствует осознанию того, когда нужно обратиться за помощью или на чем следует акцентировать внимание при выработке лидерских качеств.

2. Самоконтроль: контроль эмоций, открытость, адаптивность, воля к победе, инициативность, оптимизм. Лидеры с развитым самоконтролем устойчивы к стрессам, сохраняют спокойствие и рассудительность во время кризиса; умеют открыто признать свои ошибки, гибко приспосабливаться к очередным сложностям и меняющимся ситуациям; стремятся к повышению качества своей работы и деятельности подчиненных, позитивно оценивают своих последователей.

3. Социальная чуткость: эмпатия, деловая осведомленность, предупредительность. Лидеры с такими навыками способны понимать окружающих, участливо к ним относиться, могут встать на место другого человека; они способны ориентироваться в жизни организации, понимать, ка-

кие ценности и негласные правила определяют поведение сотрудников; способны быть внимательными к потребностям клиентов, следят за тем, чтобы они получили необходимое.

4. Управление отношениями: воодушевление, влияние, помощь в самосовершенствовании, содействие изменениям, урегулирование конфликтов, командная работа и сотрудничество. Лидеры, обладающие данными способностями, умеют вызвать отклик у последователей и воодушевить на выполнение поставленных задач; могут своевременно дать своим подчиненным совет, инициируют преобразования, умеют погасить конфликт и понять мнения конфликтующих сторон, а затем перевести энергию в русло общего дела. Такие лидеры создают в организации атмосферу общности, чувство единства коллектива.

Д. Гоулмен с соавторами вводят понятие резонансного лидерства – это лидерство на основе настройки лидера и его аудитории на одну эмоциональную волну. В основе резонансного лидерства лежит эмоциональный интеллект, активность сознания, оптимизм и эмпатия. На основе своих исследований ученые выделяют стили лидерства, четыре из которых способствуют эмоциональному резонансу, а остальные вызывают диссонанс, если используются без учета ситуации [5].

1. Идеалистический стиль. Лидер воодушевляет людей, рисуя им привлекательный образ будущего, позитивно воздействует на климат в организации. Данный стиль необходимо использовать, когда изменение ситуации требует создания нового образа будущего или если необходимо определить ясное направление движения. Среди навыков эмоционального интеллекта опорными для идеалистического стиля являются: вдохновение, самосознание, открытость, сопереживание.

2. Обучающий. Лидер связывает желания людей с целями организации, использует этот стиль, чтобы помочь сотрудникам улучшить производительность за счет развития перспективных способностей. В основе этого стиля лежат такие навыки эмоционального интеллекта, как умение развивать способности других людей, самосознание, эмпатия.

3. Товарищеский. Лидер создает гармонию путем сближения людей. Используется, чтобы устранить разлад в коллективе, мотивировать работников в трудные времена или укрепить межличностные отношения. Использование этого стиля предполагает наличие таких навыков эмоционального интеллекта, как сопереживание, умение понимать чувства и потребности других людей, способность влиять на настроение подчиненных, умение урегулировать конфликты.

4. Демократический. Лидер оценивает вклад сотрудников в работу и с помощью активного вовлечения их в процесс управления добивается преданности. Используется, чтобы добиться поддержки, единодушия, получить от сотрудников предложения по развитию дела. Этот стиль строится на трех навыках эмоционального ин-

теллекта: способность к командной работе и сотрудничеству, умение урегулировать конфликты и влиять.

5. Амбициозный. Лидер стремится к достижению трудных целей и решению наиболее интересных задач, давление со стороны лидера часто негативно сказывается на климате в коллективе. Такой стиль уместнее всего использовать, когда необходимо получить высокие результаты от команды квалифицированных сотрудников с высокой мотивацией. Лидерам, использующим данный стиль, зачастую не хватает глубокого самосознания, чуткости к подчиненным, самоконтроля.

6. Авторитарный. Лидер рассеивает страхи, указывая четкое направление движения в непредвиденных ситуациях, часто оказывает негативное воздействие на коллектив, особенно в случае злоупотребления этим стилем. Эффективен в кризисной ситуации, когда необходима полная реорганизация бизнеса, либо при управлении трудными сотрудниками. Базируется на таких навыках эмоционального интеллекта, как влияние, стремление к достижениям и инициативность. Однако таким лидерам не всегда хватает самоконтроля и чуткости.

Анализ различных концепций имеющих теорий лидерства позволяет сделать вывод о том, что лично-профессиональные качества, описанные в профессиограмме психолога, и личностные качества, выделяемые у лидеров (например, целеполагание, чувствительность к изменениям, целеустремленность, настойчивость, умение мотивировать, вдохновлять, убеждать, коммуникабельность, создание доверия, умение слушать и слышать, уверенность в себе), во многом совпадают.

Проблемой взаимосвязи эмоционального интеллекта с эффективностью лидерства занималась Д. Джордж [6]. Она провела теоретический анализ возможных связей эмоционального интеллекта с деятельностью эффективных руководителей и выделила ряд его элементов, характеризующих содержательную сторону менеджерского поведения и испытывающих, по ее мнению, влияние эмоционального интеллекта:

1. Развитие коллективного осознания целей и задач, а также представлений о путях их достижения. Высокий уровень эмоционального интеллекта руководителя может способствовать выдвижению им вдохновляющего подчиненных видения конечного результата, стимулировать для его достижения позитивное настроение, большую креативность и гибкость, вести к более эффективному управлению собственными

эмоциями.

2. Содействие пониманию персоналом важности выполняемых рабочих заданий. Высокий уровень эмоционального интеллекта позволяет руководителю лучше понять рабочие проблемы подчиненных, вселить уверенность в возможности справиться с ними, возбудить в людях трудовой энтузиазм, породить оптимизм в отношении уровней личных достижений.

3. Возбуждение и поддержание в организации как духа увлеченности, энтузиазма, уверенности и оптимизма, так и отношений сотрудничества и доверия. Высокий уровень эмоционального интеллекта помогает руководителю верно сориентироваться в истинных настроениях людей, подсказывает выбор эффективных средств влияния, позитивно отражается на психологической атмосфере в организации.

4. Проявление гибкости в принятии решений и адаптации к организационным изменениям. Высокий уровень эмоционального интеллекта, выражающийся в познании руководителем своих эмоций и управлении ими, помогает ему находить эффективные подходы к решению возникающих проблем и осуществлять успешные перемены в организационной жизни.

5. Установление и сохранение осмысленной организационной идентичности. Высокий уровень эмоционального интеллекта помогает руководителю эффективно задействовать такие элементы организационной культуры, как нормы, ценности, организационные символы, истории, мифы и т. п., вызывая у людей чувство единения с организацией, способствуя их осмысленному вхождению в организационную культуру, усиливая идентификацию с организационной реальностью.

Как видно из проведенного анализа, лидеры - это люди с развитым эмоциональным интеллектом, так как: во-первых, развитие эмоционального интеллекта позволяет избавиться от многих страхов и сомнений, начать действовать и общаться с людьми для достижения своих целей; во-вторых, эмоциональный интеллект позволяет понимать мотивы других людей, «читать их как книгу». А это значит - находить нужных людей и эффективно взаимодействовать с ними [7].

Таким образом, формирование навыка понимания эмоций уже на этапе вузовского образования напрямую связано с эффективностью достижения профессиональных целей студентами-психологами, что является непременным условием успешности их будущей профессиональной деятельности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Zaccaro S. J. The nature of executive leadership: A conceptual and empirical analysis of success/ S. J. Zaccaro. - Washington, D. C.: American Psychological Association, 2001.
2. Кричевский Р. Л. Психология лидерства / Р. Л. Кричевский. – М., 2007. – 544 с.
3. Bass B. M. Leadership performance beyond expectations/ B. M. Bass. - New York: Free Press, 1985.
4. Практический интеллект / Р. Стернберг, Дж. Б. Форсайт, Дж. Хедланд и др. – СПб.: Питер, 2002. – 272с.
5. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 301 с.
6. George G. Emotions and leadership: The role of emotional intelligence/ G. George // Human Relations.- 2000. - Vol. 53. - P. 1027–1055.
7. Бояцис Р. Резонансное лидерство: Самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Р. Бояцис, Э. Макки. – М., 2007. – 292 с.