

Курашов Андрей Андреевич

Магистрант

кафедра «Социология и управления», факультет управления,
Московский автомобильно-дорожный государственный технический
университет (МАДИ)

Москва, Россия

andrew_kuro@mail.ru

**Эмоциональный интеллект как составляющая физического и
морального состояния руководителя**

Цель исследования заключается в раскрытии такого понятия как эмоциональный интеллект и в определении важности данного понятия в рабочей сфере жизни. В статье рассмотрено влияние эмоционального интеллекта на физическую и моральную составляющую работника, и насколько понятие эмоциональный интеллект влияет на продуктивность работника и коллектива в целом. Также в статье описано влияние эмоционального интеллекта на руководителей и на их лидерские способности.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, лидерство, ключевые навыки, адаптация, эффективность.

Kurashov Andrey

Master Student

Department of Sociology and Management, Faculty of Management,
Moscow Automobile and Road State Technical University (MADI)

Moscow, Russia

andrew_kuro@mail.ru

**Emotional intelligence as a component of the physical and moral state of a
leader**

The purpose of the study is to disclose such a concept as emotional intelligence and to determine the importance of this concept in the working sphere of life. The article considers the influence of emotional intelligence on the physical and moral component of the employee, and how much the concept of emotional intelligence

affects the productivity of the employee and the team as a whole. The article also describes the influence of emotional intelligence on leaders and their leadership abilities.

Keywords: emotional intelligence, leadership, key skills, adaptation, efficiency.

Руководители должны иметь возможность адаптироваться к меняющимся обстоятельствам на своих рабочих местах или в своей собственной роли и роли членов своей команды. Президент Китая Си сказал присутствующим на ярмарке вакансий, что эмоциональный интеллект позволит человеку быть более адаптируемым в обществе, что имеет смысл. Осознание, понимание и управление своими эмоциями и окружающими должны помочь вам ориентироваться в постоянно меняющемся мире и даже стать успешным лидером в нем. [9]

Согласно "Harvard Business Review", эмоциональный интеллект является ключевым навыком лидерства - и для того, чтобы лидер действительно был эффективным, он должен быть умело управлять своими отношениями в позитивном ключе. Быть лидером группы людей — значит иметь очень важные отношения с этими людьми. [5]

Все наиболее эффективные лидеры одинаковы одним решающим образом: все они имеют высокую степень того, что стало известно как эмоциональный интеллект. Дело не в том, что IQ и технические навыки не имеют значения. Они действительно имеют значение, но они являются требованиями начального уровня для руководящих должностей. Без хорошо развитого эмоционального интеллекта у человека может быть лучшая тренировка в мире, неиссякаемый, аналитический ум и бесконечный запас умных идей, но он все равно не станет великим лидером. Это не означает, что эмоционального интеллекта достаточно для того, чтобы привести вас на эту руководящую должность в вашей работе - вам все равно потребуются профессиональные

знания и опыт - но это означает, что если вы будете брать на себя руководящую роль и будете иметь более высокую степень эмоционального интеллекта, вы, скорее всего, будете более эффективными и успешными. Поскольку эмоции всегда в потоке, адаптируемость является ключом к тому, чтобы быть выдающимся лидером. [4]

Великие лидеры значительно улучшают свои команды и организации.

Если речь идет о рабочем месте, и особенно о бизнесе, то суть в том, что менеджеры и руководители часто несут ответственность за успехи и неудачи. Исследователи д-р Джек Зенгер (Jack Zenger) и д-р Джозеф Фолькман (Joseph Folkman), соучредители фирмы по развитию лидерства и подготовке кадров Зенгер Фолькман (Zenger Folkman), собрали свыше 100 000 прямых отчетов сотрудников о своих лидерах из сотен различных организаций и нашли девять ключевых черт, которыми обладают наиболее успешные лидеры. [5]

Вот несколько, которые больше всего связаны с эмоциональным интеллектом:

Они работают, чтобы вдохновлять и мотивировать окружающих

Они нацелены на сотрудничество между членами команды, которое обеспечивает синергию и улучшает опыт сотрудников

Они "ведут разговор" или действуют с честностью и честностью с каждым членом команды

Они строят доверие, которое проистекает из последовательных действий с честностью и честностью

Они развивают и поддерживают других, и они всегда отмечают успехи своих сотрудников и поощряют их больше учиться и развивать свои навыки

Они всегда строят отношения, которые говорят о том, что каждый член команды ценится, и что их проблемы важны и будут решены.

Наблюдается устойчивый рост удовлетворенности сотрудников развитием великого руководителя - работники слабых лидеров имеют плохую

удовлетворенность работой, а работники великих лидеров гораздо более привержены и довольны своей работой. Зенгер и Фолькман даже придумали 38 различных способов, с помощью которых лидеры могут "использовать" силу эмоций, что оказывает эмоциональное влияние на их сотрудников и помогает им эмоционально связываться с другими, тем самым делая их более эффективным лидером. [8]

Самое главное эмоциональный интеллект может быть изучен, неважно, сколько вам, 5 лет или 65 лет. В то время как личностные черты, как полагают, более или менее последовательны в течение жизни, над уровнем эмоционального интеллекта можно работать и улучшать его.

Список источников и литературы

1. Тихонов А.В. Учебник по социологии управления // Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А.В. Тихонов. - М.: КРАСАНД, 2015. - С. 412-414.
2. Кравченко С.А. Социология в 2-х тт. Т.1. Классические теории через призму социологического воображения. Учебник для академического бакалавриата. Издание 1. М.: Юрайт, 2014. — 584 с.
3. Кравченко С.А. Социология в 2-х тт. Т.2. Новые и новейшие социологические теории через призму социологического воображения. Учебник для академического бакалавриата. Издание 2. М.: Юрайт, 2014. — 636 с.
4. Темницкий А.Л. Учебное исследование по эмпирической социологии. Учебное пособие. 2-е издание дополненное и переработанное. М. Издательство МГИМО-Университет, 2015. — 252 с
5. Гумплович, Л. Основы социологии / Л. Гумплович. - М.: КД Либроком, 2015. - 368 с.
6. Кареев, Н.И. Общие основы социологии / Н.И. Кареев. - М.: КД Либроком, 2015. - 248 с.

7. Кравченко, А.И. Основы социологии и политологии: Учебник / А.И. Кравченко. - М.: Проспект, 2015. - 352 с.

8. Кабанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: Учебно-практическое пособие / А.Я. Кабанов, Е.В. Каштанова. - М.: Проспект, 2015. - 56 с.

9. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом. Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе / Т.В. Лукьянова и др. - М.: Проспект, 2015. - 72 с

Выходные данные статьи:

Курашов А. А. Эмоциональный интеллект как составляющая физического и морального состояния руководителя // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы., №2. 2020. URL: <https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/323>