

– изменение корпоративной культуры компании.

Процедура увольнения персонала является многоступенчатой и формализованной, очень важно её осуществлять в соответствии с законодательством. Если организация не соблюдает процедуры, предусмотренные законом, увольнение может быть признано неправомерным, и работник может быть восстановлен на работе по решению суда.[4] Порядок высвобождения работников урегулирован ст. 81, 178, 180, 261, 307 Трудового Кодекса РФ[1].

Только рациональная, гибкая и надёжная структура высвобождения персонала в организации, сформированная в соответствии с социально-психологическими и организационными аспектами, продуманная её технология и своевременное выполнение каждого этапа позволят предприятию эффективно функционировать, сохранять свой имидж и устоявшиеся позиции на рынке.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 30.06.2006) / Консультант Плюс. Законодательство. ВерсияПроф. М., 2006. - <http://www.consultant-online.ru>
2. Маслов Е.В. (2001) Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ. - 312 с.
3. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1998. - VIII. - 453с.
4. Скавитин А.В. (2003) Управление высвобождением персонала в новых экономических условиях России: Автореф. дис. . канд. экон. наук: 08.00.05 / Байкал, гос. ун-т экон. и права. Иркутск, 2003. - 22 с.
5. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Иваненко Л.В., Новоселова О.В. Оценка кадровых рисков промышленной организации // Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: сб. науч. трудов I Всерос. науч.-практ. конф. / отв. ред. Н.В. Соловова; Самара, 20 декабря 2018 г. Самара: Изд-во СНЦ, 2018. С. 244 - 250.

ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ

Д.М. Попова

Научный руководитель О.В. Новоселова
Самарский национальный исследовательский университет имени
академика С.П. Королева

Сегодня, когда основным ресурсом любой организации является персонал, феномен лидерства всё чаще рассматривается как междисциплинарный процесс. Например, по мнению Л. Стаута [1], лидерство находится на стыке таких наук, как философия, психология и социология.

Следовательно, оценивать эффективность руководителя только лишь по его профессиональным умениям и навыкам некорректно. Реальность такова, что психологические особенности той или иной личности в ситуации неопределенности могут подвергнуться большой нагрузке, что может привести к непредсказуемым последствиям. Руководителю в стрессовых ситуациях необходимо не только собственное состояние стабилизировать, но и найти в себе дополнительные ресурсы, чтобы помочь подчиненным. Поэтому руководитель представляется как человек, способный оказывать влияние на поведение отдельных индивидов или же групп для того, чтобы направлять их усилия на достижение целей организации. Если у руководителя развиты эмпатия, способность быть внимательным по отношению к другим и быть устойчивым в эмоциональном плане, то можно говорить, что у такого руководителя сформирован эмоциональный интеллект (ЭИ).

Эмоциональный интеллект – это своеобразная подушка безопасности, позволяющая человеку удерживаться «на плаву» в кризисных ситуациях, а также выстроить систему доверительных и открытых взаимоотношений как с самим собой, так и с другими людьми. Сюда же относится умение распознавать свои и чужие эмоции, признавать отрицательные и положительные чувства как неотъемлемую составляющую человеческого существования и отделять персональное восприятие тех или иных ситуаций от наглядных фактов. С одной стороны, ЭИ можно рассматривать как набор когнитивных способностей, с другой – как личностную характеристику.

ЭИ, на протяжении многих лет, весьма активно рассматривается учеными со всего мира. Изучение ЭИ связано с именами таких ученых, как Дж. Мейер, П. Сэловей, Д. Карузо, Д. Гоулман, Х. Вейсингер, Р. Стернберг, Дж. Блок, Р. Бар-Он и Г. Гарднер [2]. Идея о том, что, работая со своими эмоциями, можно эффективнее выстраивать управленческий процесс, получила распространение после выхода книги Д. Гоулмана «Эмоциональный интеллект: почему он может значить больше, чем IQ», и долго время эта книга находилась в списке бестселлеров TheNewYorkTimes. Сам же Д. Гоулман в своей работе подчеркивал: «У нас два мозга, два ума, две разные способности мышления – рациональная, которая отталкивается от разума, и эмоциональная. То, насколько мы преуспеваем в жизни, определяется обеими. Значение в данном случае имеет не только IQ, но и эмоциональная способность мышления» [3]. Однако впервые об эмоциональном интеллекте заговорили в 1990 г. Дж. Мейер, П. Сэловей, когда в научном журнале вышла статья, носящая название EmotionalIntelligence (EI).

Дж. Мейер и П. Сэловей сформулировали определение эмоционального интеллекта следующим образом: «... подмножество социального интеллекта, которое включает в себя способность контролировать свои эмоции и эмоции других людей, различать их и использовать полученную информацию для управления мышлением и действиями других людей» [4].

Модель эмоционального интеллекта Дж. Мейера, П. Сэловея делила ЭИ следующим образом: восприятие, оценка и выражение эмоций; использование эмоций для повышения эффективности мышления и деятельности; понимание и анализ эмоций; сознательное управление эмоциями. Эти четыре компонента, по сути, являются той основой, на которой были сформированы остальные модели когнитивных способностей.

Во-первых, от руководителя требуется обучиться идентификации эмоций в физических состояниях, ощущениях, а также в мыслях. Руководитель обязан знать, что за любой эмоцией стоит определенная потребность, и это характерно для всех людей, без исключения. Во-вторых, руководитель должен относиться к эмоциям как к своим «союзникам» и понимать, что при помощи эмоций он может изменять направленность внимания как у себя, так и у своих подчиненных. В-третьих, для руководителя важно научиться маркировать эмоции, понимать причинно-следственные связи и осознавать, что любой человек способен испытывать целый комплекс чувств, которые могут и противоречить друг другу на первый взгляд. В-четвертых, руководителю никогда не стоит забывать о том, что эмоции могут сознательно контролироваться.

Будучи в контакте со своими эмоциями, можно научиться расставлять их в порядке значимости и информативности, и, соответственно, контролировать управленческий процесс, позволяя руководителю в стрессовых ситуациях выбирать не привычную для него модель поведения, а наиболее эффективную.

Р. Бар-Он установил связь эмоционального интеллекта с личностными чертами, а также составил опросник, который включал пять компонентов, образующих пятнадцать шкал: внутриличностный компонент; межличностный компонент; адаптивность; управление стрессовыми ситуациями; преобладающее настроение.

Д. Гоулман добавил к компонентам модели П. Сэловея и Дж. Мейера ещё и личностные характеристики. Соединение когнитивных способностей, входивших в модель П. Сэловея и Дж. Мэйера, с личностными характеристиками, образовало так называемую смешанную модель[5].

Таким образом, Д. Гоулман разделил свою модель ЭИ на еще более мелкие элементы: самосознание; самоконтроль; управление отношениями; способность распознавать свои и чужие эмоции; мотивация.

Таблица 1. Сопоставительный анализ моделей эмоционального интеллекта

Авторы	Тип модели	Структура/компоненты
Дж. Мейер, П. Сэловей, (Д. Карузо)	Модель когнитивных способностей	Идентификация эмоций Использование эмоций Понимание эмоций Управление эмоциями
Д. Бар-Он	Смешанная модель	Внутриличностная сфера Межличностная сфера Способность к адаптации Управление стрессовыми ситуациями

		Преобладающее настроение
Д. Гоулман	Смешанная модель	Самосознание Самоконтроль Управление отношениями Способность распознавать свои и чужие эмоции Мотивация

В зарубежных исследованиях для оценки взаимосвязи уровня ЭИ руководителя с эффективностью, инструментом диагностики чаще всего выбирали тест эмоционального интеллекта Мейера-Сэловея-Карузо и опросник Р. Бар-Она (EQ-i).

Исследование Д. Розет, Дж. Чароки продемонстрировало тесную связь эмоционального интеллекта руководителя с эффективностью его работы. В выборку вошли 122 руководителя крупной австралийской организации, средний стаж работы участников в организации составлял примерно 15 лет, высокий уровень квалификации (32% – имели степень магистра, 22% – учились в аспирантуре, 33% – имели степень бакалавра)[5].

Исследование Д.Розет и Дж.Чароки показало, что самыми важными показателями для руководителя являются «восприятие эмоций» и «управление эмоциями». Управляя своими эмоциями, руководитель получает возможность остаться открытым, получать ценные данные о своем психологическом состоянии, конструктивно используя все это, чтобы повысить и индивидуальную, и командную эффективность.

Помимо этого, согласно результатам других исследований, ЭИ руководителя оказался способен влиять на ЭИ группы. Также А. Резвани, П. Хосрави, Н. М. Ашканази обнаружили, что высокий ЭИ у проект-менеджеров способствует успеху проекта, так как способность понимать свои и чужие эмоции повышает эффективность командной работы.

Едва уловимые эмоциональные и физиологические реакции члена проектной группы являются существенными источниками информации для руководителя проекта и других сотрудников[6].

Таким образом, производительность, эффективность выполнения задач, увеличение качества выполнения задач, психологический климат коллектива, психологическая безопасность, снижение влияния стресса и негативных эмоций, мотивация, удовлетворённость персонала напрямую зависят от уровня ЭИ руководителя.

Список использованных источников

1. Стаут Л. Лидерство: от загадок к практике. М. : Добрая книга, 2002.
2. Платонова Н. С., Тулупьева Т. В. Эмоциональное лидерство: взаимосвязь уровня образования и эмоционального интеллекта // Управленческое консультирование. 2020. №10 (142). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-liderstvo-vzaimosvyaz-urovnya-obrazovaniya-i-emotsionalnogo-intellekta> (дата обращения: 07.11.2022).
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / М.: Манн, Иванов и Фербер. 2021. 541 с.

4. Salovey P., Mayer J. The Intelligence of Emotional Intelligence. *Intelligence*, 1993, no. 17, pp. 433–442.
5. Ситников Михаил Александрович Эмоциональный интеллект руководителя и деятельность группы // *Организационная психология*. 2019. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyu-intellekt-rukovoditelya-i-deyatelnost-gruppy> (дата обращения: 07.11.2022).
6. Шкирмонтова Елена Александровна, Шульман Виталий Дмитриевич Роль эмоционального интеллекта в управлении проектами // *Гуманитарный вестник*. 2021. №5 (91). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-emotsionalnogo-intellekta-v-upravlenii-proektami> (дата обращения: 07.11.2022).
7. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М. : Альпина Бизнес Букс, 2008.
8. Светлана Вениаминовна Иванова Эмоциональный интеллект: что это? (аналитический обзор литературы по эмоциональному интеллекту в педагогическом аспекте) // *Ценности и смыслы*. 2022. №4 (80). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyu-intellekt-cto-eto-analiticheskiy-obzor-literatury-po-emotsionalnomu-intellektu-v-pedagogicheskom-aspekte> (дата обращения: 07.11.2022).
9. Ерыгина А.В. Эмоциональный интеллект как фактор успешности // *ЭВ*. 2021. №2 (25). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyu-intellekt-kak-faktor-uspeshnosti> (дата обращения: 07.11.2022).
10. Рудаков Сергей Иванович, Рудаков Кирилл Сергеевич Эмоциональный интеллект в системе человеческой деятельности // *BulletinSocial-EconomicandHumanitarianResearch*. 2022. №14 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyu-intellekt-v-sisteme-chelovecheskoj-deyatelnosti> (дата обращения: 07.11.2022).
11. Веселовский Д. П., Мосина Л. М. Теоретический анализ феномена лидерства в эпоху VUCA // *Вестник университета*. 2018. № 2. С. 141–146.
12. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. Москва, Манн, Иванов и Фербер, 2013, 512 с.
13. Bar-On R. Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory // R. Bar-On J. D. A. Parker (eds.). *Handbook of emotional intelligence*. San Francisco :JosseyBass, 2000. P. 363–388.
14. Mayer J. D., Caruso D.R., Salovey P. Emotional intelligence meets traditional 25 standards for an intelligence // *Intelligence*. 1999. 27. P. 267–298