

УДК 159.923

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ. РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Студ. Артименко М.В., асс. Виноградова Т.Я.

УО «Витебский государственный технологический университет»

*«Успех сопутствует не тому, кто рано встает,
а тому, кто встает с хорошим настроением»*

Линкольн

В современном мире интеллектуальный коэффициент, так называемый I.Q., теряет свои позиции, на смену ему приходит эмоциональный интеллект E.Q. Почему при одинаковом уровне развития и образования одни с трудом находят работу, а другие уверенно делают карьеру? Почему некоторые люди со средним интеллектом зарабатывают огромные деньги, а другие, имеющие красные дипломы, еле сводят концы с концами? Исследование этих вопросов привело психологов к выводу, что эмоции играют ключевую роль в жизни человека.

Эмоции выходят из-под контроля в повседневном общении людей, и сегодня это уже никого не удивляет. За последнее десятилетие зафиксировано множество сообщений, которые свидетельствуют о наибольшем за всю историю человечества уровне эмоциональной несдержанности на всех уровнях общения людей, начиная с семьи, и заканчивая коллективом, в котором они работают.

Межличностные проблемы успешнее решаются с помощью взаимопонимания, консенсуса, компромисса, интуиции, нежели с помощью статистически выверенного логического решения. Коэффициент E.Q становится новым ключом к успеху. Выражение: «I.Q. gets you hired, but E.Q. gets you promoted» («С хорошим интеллектом I.Q вас возьмут на работу, с хорошим E.Q – продвинут по службе»). Практический опыт показывает, что лучшими сотрудниками являются не те, у кого самый высокий коэффициент I.Q или самый престижный диплом, а именно те, кто благодаря своим личностным качествам добиваются успехов.

Эмоциональный интеллект (EQ) определяют как –«способность осознавать, понимать, доносить, использовать эмоции и управлять ими, а также на основе этих умений эффективно взаимодействовать с другими людьми».

Психологами уже давно велись поиски объяснения некоторых феноменов из социально-эмоциональной сферы психики человека, которые не связаны напрямую с общим интеллектом человека. В качестве предшественников современной концепции эмоционального интеллекта можно назвать теорию социального интеллекта и экзистенциально-гуманистическое направление в психологии. Другой предпосылкой повышенного внимания к эмоциональному интеллекту стала гуманистическая психология. В 1990 г. П.Сэлоуэй и Дж.Мэйер предложили свою модель эмоционального интеллекта, которую они пересмотрели и дополнили в 1997 г. В доработанной модели выделилось четыре «ветви»:

- восприятие, оценка и выражение эмоций или же идентификация эмоций;
- использование эмоций для повышения эффективности мышления и деятельности;
- понимание и анализ эмоций;
- сознательное управление эмоциями для личностного роста и улучшения межличностных отношений.

Первая категория состоит из компонентов оценки и выражения своих эмоций и оценки эмоций других людей. Компоненты оценки и выражения своих эмоций в свою очередь

разделены на вербальный и невербальный подкомпоненты, а оценка чужих эмоций – на подкомпоненты невербального восприятия и эмпатии.

Вторая категория – использование эмоций в мышлении и деятельности – включает подкомпоненты гибкого планирования, творческого размышления, управления вниманием и мотивацией.

Третья категория выражается как способность перерабатывать информацию, содержащуюся в эмоциях. Последняя категория эмоционального интеллекта, регулирование эмоций, имеет подкомпоненты регулирования своих эмоций и регулирования эмоций других людей.

Основы эмоционального интеллекта формируются еще в раннем детстве, и существует множество факторов, как биологических, так и социальных, которые способствуют развитию (или наоборот – подавлению) эмоционального интеллекта. Одним из важных факторов эмоционального интеллекта является уровень развития эмоционального интеллекта родителей. Чем выше уровень эмоционального интеллекта у родителей, тем более высокие показатели эмоционального интеллекта у их детей. Также эмоциональный интеллект в немалой степени зависит от свойств темперамента: так мыслительная активность экстравертов более направлена на внешний мир, чем на самих себя, а это означает, что они наиболее способны к формированию адекватного эмоционального ответа на действия и чувства других людей.

Кроме того, ученые, занимающиеся исследованием эмоционального интеллекта, полагают, что эмоциональный интеллект напрямую связан с функциональной асимметрией мозга, в частности, с доминированием правого полушария. Как известно, правое полушарие отвечает за творчество, воображение, за целостное восприятие и интуицию. Было доказано, что люди с развитым правым полушарием лучше распознают эмоции окружающих по речевой интонации.

Ежедневно общаясь с людьми тем самым мы способствуем развитию своего эмоционального интеллекта – учимся понимать собеседника, осознавать свои чувства и управлять эмоциями, такими как гнев, раздражение или уныние. Важно не только уметь распознавать эмоции, но и учиться находить адекватный способ их выражения.

Существуют следующие уровни сформированности эмоционального интеллекта:

- низкий;
- средний;
- высокий.

На самом низком уровне эмоционального интеллекта эмоциональные реакции человека проявляются на уровне условных рефлексов (т. е. не человек влияет на ситуацию, а ситуация влияет на человека и провоцирует на определенные действия и эмоции).

Средний уровень сформированности эмоционального интеллекта характеризуется высоким уровнем самоконтроля, определенной стратегией эмоционального реагирования.

Высокий уровень эмоционального интеллекта отвечает наивысшему уровню развития внутреннего мира человека.

Роль эмоционального интеллекта в эффективной деятельности руководителя неопределима.

Долгое время ошибочно считалось, что эмоции мешают рациональной деятельности организации. Поэтому до сих пор деловые люди пытаются отказаться совсем или сдерживать свои эмоции. Однако эмоции отменить нельзя – это доказано наукой. Эмоции – это главные стимулы к действию (или бездействию). Главная и единственная задача – научиться негативные эмоции превращать в позитивные.

Управление коллективом является одной из важнейших задач, поставленных перед руководителем любой организации. Именно поэтому особую актуальность имеет проблема эффективности деятельности руководителя. Для обеспечения наибольшей эффективности своей деятельности наряду с формальными управленческими функциями руководитель должен играть роль мотиватора и морального лидера, повышая заинтересован-

ность и работоспособность своих подчиненных, а также поддерживая оптимальную атмосферу в коллективе. Исследования в данной области показали, что социальные и эмоциональные потребности сотрудников имеют не меньшее значение для эффективности их работы, чем материальные. Также было замечено, что чем больше интереса и участия к проблемам своих подчиненных проявляет руководитель, тем выше удовлетворенность сотрудников своей работой.

Вместе с тем, условия деятельности руководителя и стоящие перед ним задачи представляют наибольшую угрозу поддержанию психологического комфорта. Так, руководитель сталкивается с постоянным принятием на себя ответственности, необходимостью непрерывно сохранять свой авторитет в глазах коллег и подчиненных, поддерживать с ними эмоциональный контакт. Следствием таких условий работы может являться так называемый феномен эмоционального выгорания, выражающийся в «приглушении» эмоций, исчезновении остроты чувств и переживаний, увеличении числа конфликтов с партнерами по общению, равнодушии и отгороженности от переживаний окружающих, потери ощущения ценности жизни, утраты веры в собственные силы и др.

Сам термин «выгорание» был введен в 1974 году американским психиатром Х.Фрейденбергером. Первоначально это понятие определялось как состояние изнеможения, душевного переутомления, истощения с ощущением собственной бесполезности, апатией, нежеланием продолжать работать. В широком смысле выгорание представляет собой аффективную реакцию на хронические стрессы, возникающие в процессе работы.

Наиболее популярным и разработанным подходом к объяснению эмоционального выгорания является концепция К. Маслач. Она предложила трехкомпонентную модель, которая включает в себя три феномена:

- 1) эмоциональное истощение;
- 2) деперсонализация (цинизм);
- 3) редукция личных достижений.

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой, а также ощущение отсутствия необходимых внутренних ресурсов для осуществления своей работы. Его можно считать внутриличностным вектором эмоционального выгорания. Основными источниками эмоционального истощения являются перегрузки, а также межличностные конфликты на работе. Деперсонализация выражается в негативном, циничном отношении к клиентам и коллегам, стремлении воспринимать их отстраненно, без сочувствия и сопереживания. Такое отстраненное отношение возникает как защитная реакция на чрезмерную эмоциональную напряженность. Редукция личных достижений связана с самооценкой личности и проявляется в ощущении собственной бесполезности и неэффективности, в чувстве, что профессиональные действия не достигают должного результата.

Ощущение руководителем неудовлетворенностью процессом и результатами своей работы, а также появление у него симптомов эмоционального выгорания являются яркими показателями того, что он в силу различных причин не справляется с возложенным на него кругом задач. Отсюда вполне закономерно вытекает проблема поиска тех самых причин, влияющих на эффективность его деятельности. Именно здесь немаловажную роль играет уровень эмоционального интеллекта руководителя, его способности понимать свои собственные и чужие эмоции и влиять на них.

Таким образом, эмоциональный интеллект является одной из важнейших черт и способностей личности, обеспечивающих ее внутреннее равновесие, уверенность в себе, а также успешность ее взаимодействия с окружающими. Умение понимать и управлять эмоциями является основой для самосознания, саморегуляции, эмпатии и различных социальных навыков, необходимых во всех сферах социальной жизни, в том числе и в профессиональной деятельности. Рассматривая перспективу изучения понятия эмоционального интеллекта, можно отметить, что дальнейшие научные исследования в этой области могут касаться углубления представлений об эмоциональном интеллекте и поиске его

связей с другими личностными характеристиками и показателями успешности деятельности.

Развитие эмоционального интеллекта – самая сложная работа, с которой встречались люди. Но именно эта работа дает наибольшие результаты, именно она повышает личную эффективность и шансы на успех.

УДК 94(476–21)«1890/1913»

331.101.262–057.16(476–21)(091). «1890/1913»

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ БУРЖУАЗНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ В ГОРОДАХ БЕЛАРУСИ (КОНЕЦ XIX – НАЧАЛО XX В.)

Асс. Алексашина Г.В.

УО «Белорусский государственный экономический университет»

В Республике Беларусь, как и во всем современном мире, подавляющее большинство населения представляет собой класс наёмных работников, основным показателем материального положения которых является заработная плата. От благосостояния этого класса зависит, во многом, и богатство всего общества, и его стабильность. Поэтому общественный и научный интерес к проблемам наемного труда и, в частности, к лицам наемного труда не перестает расти. Анализ этой проблемы необходим для разработки социальных программ, способствующих консолидации общества, для поиска наиболее эффективных путей его модернизации. При этом важно учитывать опыт не только западных стран, но и исторические особенности развития белорусской экономики, позитивные и негативные уроки собственной истории. Накопленный в белорусской истории опыт решения проблем, связанных с формированием рыночных отношений во второй половине XIX – начале XX в. и появлением большого числа лиц, занятых работой по найму, может быть использован в наши дни, что и определяет актуальность исследуемой темы.

Не менее важным представляется изучение урбанистического аспекта данного вопроса. В наше время большинство трудящихся проживает в городах. Наблюдается тенденция роста городского населения и сокращения сельского. В поисках высокооплачиваемой работы люди перемещаются из сельской местности в города, из малых городов в более крупные, а также за пределы Республики Беларусь. В конце XIX – начале XX в. в белорусских городах имели место подобные процессы, что также актуализирует тему.

В белорусской историографии накоплен значительный фактический материал о социально-экономическом положении наемных работников, в первую очередь, промышленных и сельскохозяйственных рабочих, в конце XIX – начале XX в. [1; 2; 3]. Исследователи положения рабочего класса делали акцент на низкую заработную плату, тяжелые условия жизни и труда рабочих, обосновывая, таким образом, необходимость включения их в революционную борьбу за улучшение своего положения. Однако не все жили плохо, и не все – хорошо. Существенным образом отличалось материальное положение рабочих ремесленного производства и фабрично-заводских рабочих. Заработная плата последних также была дифференцирована.

Рассмотрим оплату труда промышленных рабочих, которые составляли большинство наемных работников в городах, в условиях буржуазной модернизации Беларуси конца XIX – начала XX в.

Минимальной заработной платой в день промышленных рабочих считается заработная плата чернорабочего. По ней определялось вознаграждение для потерпевших при несчастных случаях. По сведениям минской городской управы, дневной заработок чернорабочего в 1891 г. равнялся 60 коп., в 1895 г. – 70 коп., в 1899 г. – опять 60 коп. [4, л. 9; 5, л. 9, 203; 6, л. 1]. В 1910 – 1912 гг. заработок чернорабочего был определен в размере 70