



## **Исследовательская работа "Факторы лидерства"**

**Авторы:**

**Карамова Светлана Владимировна,**

**Костюченко Наталья Анатольевна,**

**Лайвина Александра Юрьевна**

**МБОУ «СОШ № 94»**

**г. Новокузнецк,**

**Кемеровская область, Россия**

## ВВЕДЕНИЕ

Между специалистами, теоретиками и практиками до сих пор продолжается спор на тему: «лидерами рождаются» или «лидерами становятся». Да, некоторые из них могут убеждать нас в том, что кто-то, несомненно, от рождения обладает некой «экстраординарной особенностью», которая делает его лидером, в то время как другие убеждены, что при условии определенного правильного сочетания образования, подготовки и имеющегося опыта лидера можно «создать» и сформировать.

Можем ли мы сами управлять своей жизнью, выбирать, реализовывать свои потребности и желания или же нам придется все время за кем-то идти?

Сложилось определенное противоречие: не смотря на то, что изучению этапов, структуры, особенностей лидерства всегда уделялось большое внимание в психолого-педагогической литературе, надежных средств в диагностике и развитии лидерских качеств по-прежнему недостаточно.

В нашем сегодняшнем мире не хватает лидеров в полном смысле этого слова. Будь то личная, профессиональная или социальная сфера, или творческая - нам везде нужны лидеры. Лидерство – это не только умение вести за собой других, но и умение управлять собственной жизнью и организовать пространство вокруг себя.

**Цель исследования:** определить взаимосвязь между уровнем развитости социального интеллекта и уровня умственного развития.

Для достижения этой цели мы ставили перед собой следующие **задачи:**

1. Рассмотреть понятие, типы и стили лидерства.
2. Выявить лидеров в ученическом коллективе.
3. Выявить наиболее социально развитых учеников.
4. Определить уровень интеллекта, опираясь на средний балл учеников.
5. Подтвердить или опровергнуть гипотезу.

**Предмет исследования:** влияние социального интеллекта на лидерские качества личности

**Объект исследования:** социальный интеллект.

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 1. Социальный интеллект

Социальный интеллект – это совокупность способностей, определяющая успешность социального взаимодействия, включающая в себя способность понимать поведение другого человека, своё собственное поведение, а также способность действовать сообразно ситуации.

Понятие социального интеллекта часто связывают с понятием эмоционального интеллекта, говоря о том, что идея эмоционального интеллекта выросла из социального. Однако большинство авторов считают, что эти понятия являются просто пересекающимися.

Впервые термин был употреблен Эдвардом Ли Торндайком и далее развивался в трудах Г. Олпорта, Дж. Гилфорда, О. Конта и др., а также российскими исследователями М. И. Бобневой и В. Н. Куницыной.

Социальный интеллект как личностная черта, обуславливающая успех в межличностном взаимодействии.

#### 1.1 Структура социального интеллекта

В структуре социального интеллекта различные авторы выделяют различные компоненты. А.Л. Южанинова, например, выделяет следующие:

1) Социально-перцептивные способности – способности к адекватному самопознанию, пониманию собственного положения в мире людей и функционированию в нём. Оно включает верное восприятие собственных индивидуальных особенностей, протекания психических процессов, а также эмоциональных черт и качеств.

2) Социальное воображение – умение синтезировать внешние признаки других людей и моделировать на их основе их личностные качества, а также прогнозировать их будущее поведение в тех или иных ситуациях.

3) Социальная техника общения – гибкость поведения в любых ситуациях, способность изменять его, а также видеть и представлять ситуацию с точки зрения другого человека.

По мнению О.Джона и К.Космитски, социальный интеллект включает в себя следующие компоненты:

- 1) Хорошее понимание чувств, мыслей и намерений других людей
- 2) Умение находить общий язык и хорошо ладить с людьми
- 3) Хорошие знания норм и правил человеческих взаимоотношений
- 4) Умение понимать точку зрения других людей
- 5) Умение хорошо адаптироваться в социальных ситуациях
- 6) Тепло и внимание
- 7) Восприимчивость к новому опыту[1]

В.Н. Куницына представляла структуру социального интеллекта следующим образом:

1) Коммуникативно-личностный потенциал – совокупность свойств человека, помогающих ему общаться и взаимодействовать с другими людьми (или напротив затрудняющих это взаимодействие)

2) Характеристика самосознания – чувство самоуважения, свобода от комплексов, открытость новым идеям

3) Социальная перцепция, социальное мышление и воображение, способность к пониманию социальных явлений, а также мотивов, движущих людьми

4) Энергетические характеристики индивида – выносливость, активность, истощаемость.

## 1.2 Психологическая самооценка

В процессе своей жизнедеятельности человек как социальное существо постоянно получает оценку своим поступкам и действиям как со стороны окружающих людей, которые занимают важное место в его жизни, так и от общества в целом. На основе таких оценок в течение жизненного пути каждого человека происходит формирование самооценки, которая оказывает существенное влияние на функционирование таких психических компонентов психической активности личности как самодисциплины и самоконтроля. Самооценка человека также является важнейшим компонентом Я-концепции

личности, а точнее его оценочной стороной. Я-концепция является ядром личности и основывается на знаниях, которые были получены в течение жизни человеком о себе и под непосредственным воздействием его самооценки.

Самооценка (или же оценка человеком самого себя, своих качеств, возможностей и позиции среди других людей), являясь ядром личности, играет роль важнейшего регулятора поведения и действий человека. Именно от нее зависит то, будет ли человек жить в гармонии с окружающим миром и насколько удачно он выстроит взаимоотношения с другими. Самооценка влияет на все сферы жизнедеятельности человека, а также на его жизненную позицию (она оказывает воздействие на отношения человека с другими людьми и обществом в целом, на уровень требовательности и критичности к самому себе, на формирование отношения личности к своим успехам или же неудачам и т.д.). Поэтому самооценка не только сказывается на эффективности и успехе деятельности человека в данный момент, но и определяет весь последующий процесс развития самой личности.

В психологии самооценку определяют как важнейший компонент Я-концепции личности, как ценность и значимость, которой человек наделяет как отдельные стороны своей личности, поведения и деятельности, так и себя в целом. Самооценка человека чаще всего понимается как субъективная оценка им своих возможностей (сюда относят физические, интеллектуальные, эмоционально-волевые, коммуникативные возможности), нравственных качеств, своего отношения к себе и другим, а также места в социуме.

Хотя самооценка содержит в себе выстроенные личностные значения и смыслы, а также системы отношений и ценностей, она в тоже время является достаточно сложной психической формой внутреннего мира людей, отображая при этом характер самоотношения личности, степень ее самоуважения, уровень притязания и ценностное принятие себя или же отвержение. Самооценка выполняет множество функций, среди которых особую роль принадлежит защитной и регулятивной функциям.

В психологии первые серьезные попытки изучить природу самооценки и особенности ее формирования предпринял американский психолог и философ Уильям Джеймс, который посвятил многие свои работы разработке проблематики «Я». У. Джеймс считал, что самооценка человека может быть следующего рода:

❖ Самодовольство, которое находит свое проявление в гордости, высокомерии, заносчивости и тщеславии;

❖ Недовольство, проявляющееся в скромности, смущении, стыде, неуверенности, раскаянии, отчаянии, униженности и осознании своего позора[2]

## 2. Лидерство

Понятие лидерства часто встречается в таких науках как социология, политология, психология и во многих других изучающих человека и общество. Этому феномену посвящали большое количество теоретических и эмпирических исследований. Изучение феномена лидерства носит непосредственно прагматичную направленность. Главным образом, оно способствует разработке методов эффективного управления, а также отбора лидеров. На Западе были созданы различные психометрические, социометрические тесты и методики, успешно использующиеся на практике.

Лидерство – это один из возможных способов разделения группы в итоге деятельности, общения, взаимодействия ее членов. Возникло оно, как итог взаимодействия и общения людей, являющихся членами группы, впоследствии лидерство стало одним из самых сложных социально-психологических феноменов, в котором, определенным образом, присутствуют и проявляются самые важные характеристики хода развития группы, которые имеют, не только эмоционально-психологическую, но и социальную, классовую природу. Попытки рассматривать лидерство не только как психологическое отношение между членами малых групп и противопоставить его управлению как процессу, имеющему только социальную природу, свойственны для американской

социальной психологии, рассматривающей малые группы в основном в качестве эмоционально-психологической общности людей.

Вопрос о более пристальном рассмотрении проблемы лидерства, изучению её как научно-практической задачи возник в начале XX в., и в настоящее время в этой области, по мнению ведущих ученых теоретиков, возник кризис в результате недостаточной разработанности проблемы.

В первой половине XX века самой популярной была теория о чертах лидерства. Теория черт была основана на идее Ф. Гальтона о том, что природа лидерства является наследственной. Согласно этой теории, нельзя стать лидером, им нужно родиться. Лидер должен обладать определенным набором личностных качеств, совокупностью психологических черт: ум, храбрость, воля, энергия, способность привлекать к себе внимание, умение предвидеть, уверенность в себе, инициативность, коммуникабельность и т. д. Однако эта теория не получила распространения потому, что сложно было выделить конкретные черты лидера, с которыми были бы согласны все исследователи. Эта теория указывает врожденные и неповторимые свойства лидера, благодаря этому, такой социально-психологический феномен, как лидерство необходимо рассматривать в виде совокупности выдающихся черт личности, которые обеспечивают лидерам возможность занять ведущую позицию, выделиться и удерживать власть именно благодаря наличию этих уникальных черт.

Одним из главных недостатков теории черт лидерства является утверждение о том, что способность быть лидером – врожденная, лидер от природы наделен набором определенных черт, они генетически обусловлены тем, что занять ведущую позицию, иметь способность к управлению может довольно ограниченный круг людей, которые определяют общественно-исторический прогресс. И этого можно заключить, что лидерство и лидер являются продуктом как определённых социальных ситуаций, условий, отношений, так и врожденного комплекса биопсихических свойств, которые обеспечивают обладание властью человеку, который наделен данными свойствами.

Петровский А. В. заметил, что изложенная выше теория не учитывает то, обстоятельство, что выполнение функций лидера способствует формированию или формирует определенные качества у лидера; человек, долго выполняющий роль лидера, «присваивает» нормативные требования данной роли, что ведет закреплению черт личности, которые необходимы эффективному лидерству. К примеру, упорство, уверенность в себе, качества, обязательные для управления людьми, помогают развивать и закреплять данные качества у лидера, то есть то, что ранее было лишь социальной ролью, становится частью его «Я - концепции»[3]

Изучение качеств лидера продолжалось до середины 80-х годов. Выделили четыре группы лидерских качеств: умственные или интеллектуальные, психологические или эмоциональные, личностные и деловые, физиологические.

Концепция лидерского поведения стала новым этапом изучения лидерства. Вопрос о том, кто является лидером, сменился вопросом, что и как лидеры делают. Теория, которая получила наиболее широкое распространение, и сейчас используется на практике: теория трех лидерских стилей К. Левина: демократичный, пассивный (попустительский), авторитарный.

Существуют различные варианты названия стилей лидерства: директивный, коллегиальный, либеральный и др. В социальной психологии показывается, что стиль лидерства – это предпосылка и следствие уровня группового развития. Также он может зависеть от содержания совместной деятельности, которая является основой межличностных отношений в группе. В группах высшего уровня развития характерным является стиль лидерства, который подразумевает наличие ответственности руководителя и осознанное подчинение, соответствующие возложению ответственности, способность руководителя к децентрации, полномочию и самостоятельность коллектива, максимальное доверие во взаимоотношениях руководителя и подчиненных. В крупных компаниях принят авторитарный стиль лидерства, который характеризуется, максимальной централизацией лидерства и минимальной



демократичностью. При низкой социальной ценности факторов, которые обуславливают отношения между членами группы, вероятен также анархичный стиль лидерства.

Р. Стогдилл выделил ситуативное лидерство, т.е. становятся лидером не благодаря наличию комплекса определённых черт, а в силу ситуации; при этом личность, которая является лидером в одной ситуации, может не стать им в другой.

Главный недостаток этой теории в том, что она не объясняет, почему при такой динамике переменных природа лидерства остается неизменной.

В трудах Р. Хоманса лидерство появляется как функция группы. Лидер рассматривается как человек, который фокусируют в себе главные ценности группы. Для членов группы лидер определяется как человек, который способен осуществить достижение групповой цели и обеспечить удовлетворение ее потребностей. Таким образом, ожидания, интересы, потребности членов группы являются главными составляющими конкретной ситуации. Роль последователей становится значимой, т.е. лишь они способны усиливать или ослаблять влияние лидера, следуя данному утверждению лидер, чтобы удержать свою власть, обязан ориентироваться в своем поведении на мнение своих последователей. Но из этой теории следует, что каждый из членов группы может стать лидером[4]

В начале 60-х годов пробовали соединить все существующие концепции лидерства в одну – синтетическую теорию лидерства (Б. Бан, Ф. Фидлер и др.). Многие исследователи считали необходимым рассмотрения трех важных переменных: 1) личности лидера; 2) целей группы; 3) факторов, определяющих изменение в групповом поведении.

Ф. Фидлером была выдвинута идея о том, что эффективность групповой деятельности определяется тремя факторами:

- 1) структурированностью задачи;
- 2) взаимоотношениями членов группы;
- 3) силой позиции лидера.

Он сделал интересный вывод: лидер, который ориентирован на задачу, более эффективен, когда ситуация в группе либо очень благоприятна, либо крайне неблагоприятна; лидер, который ориентирован на взаимоотношения, более эффективен в ситуациях, умеренно благоприятных или неблагоприятных для него.

Лидерство обычно появляется и функционирует в системе неформальных человеческих отношений и выражается во влиянии, которое оказывается одним из них на остальных членов социальной группы.

Формы выражения такого влияния, которое носит психологический характер, весьма разнообразны: затрагивают поведенческую сферу, касаются некоторых личностных черт, установок, мотивации последователей. Обычно конечная цель влияния – это ориентирование людей на решение поставленной перед группой задачи.

Социальная среда – это все то, что окружает человека в его социальной жизни, это конкретное проявление своеобразия общественных отношений на определенном этапе их развития. Развитие и воспитание человека происходят под постоянным влиянием социальной среды, воспитанием социумом способствует человеческому самосовершенствованию, помогает достигнуть успеха в некоторых жизненных ситуациях, ориентироваться в общественных отношениях. Процесс социального воспитания проходит в семье, в школе, во всех звеньях образования, в труде. Необходимо отметить, что почти в каждом коллективе или группе выделяют лидера. Знания и способности лидера, как показала практика, обычно оценивают намного выше, чем такие же качества других членов группы.

Лидерство многогранно, оно может быть как ядром групповых направлений, так и действиями личности, направленными на достижение согласия, и отношениями воздействия, и властной дифференциацией, и искусством убеждать, и эффективным влиянием. Однако каждая из этих сторон имеет различные значения для теории лидерства.

Лидерство не имеет четкой определенности для разных ситуаций, пусть даже и одного характера. Возможно, это и объясняет множество аспектов самого лидерства, существование различных подходов к его анализу, а также ту ару таинственности, которой окружен сам феномен лидерства.

В зависимости от особенности ситуации лидеру необходимо уметь правильно использовать преимущества того или иного стиля лидерства и нейтрализовать его слабые стороны. В своей повседневной жизни современному эффективному лидеру нужно опираться только на свои сильные, наиболее развитые компоненты, качества, постоянно совершенствовать при этом свои слабые стороны.

Исходным моментом изучения формирования и развития лидерских качеств можно считать утверждение о том, что человек не может не общаться, не управлять, не обмениваться информацией с другими людьми. Управление, как и общение, свойственно человеческому существованию. Каждый человек управляет сам собой и очень часто бывает в ситуации, когда он должен принимать решения, касающиеся других людей.

Суть лидерства состоит во взаимодействии людей и воздействии на них через него. Слово человеческий мозг, имеющий два полушария – левое полушарие и правое, амбивалентна и природа лидерства. В нем можно выделить сферу формального лидерства и сферу отношений – неформального лидерства. Говоря другими словами, в первом случае речь идет о выработке и достижении цели, а во втором – о согласии между людьми, взаимоотношениях или о том, что принято называть «человеческим фактором». Обе стороны нельзя отделить друг от друга, как и оба полушария мозга, как организационно-техническую и социально-экономическую стороны управления. Таким образом, руководство социальными системами двойственно, а лидерство является не только наукой, но и искусством.

Лидерство затрагивает все области жизни человека, групп, коллективов. При этом те, кто руководит, и те, кем управляют, пребывают во взаимодействии.

### 3. Эмоциональные компоненты лидерства

Рассматривая связь эмоционального интеллекта и лидерства, Гоулман Д., Бояцис Р. и Макки Э. ввели понятие "эмоциональное лидерство". В своей одноименной книге они уверенно подчеркивают, что в способностях, отличающих выдающихся лидеров от середнячков, 80–90%, а иногда и больше, составляют навыки эмоционального интеллекта. При этом авторы замечают, что в какой-то степени исключительную успешность лидера определяет именно его интеллект, причем особенно важными являются когнитивные навыки – широкий умственный кругозор и способность к предвидению. Компоненты эмоционального интеллекта и лидерские способности по Гоулману Д. взаимосвязаны следующим образом.

Личностные навыки:

Самосознание

– Эмоциональное самосознание. Лидеры с высоким эмоциональным самосознанием прислушиваются к своим внутренним ощущениям и осознают воздействие своих чувств на собственное психологическое состояние и рабочие показатели. Они чутко улавливают свои главные ценности и часто способны интуитивно выбрать лучший способ поведения в сложной ситуации, воспринимая, благодаря своему чутью, картину в целом. Лидеры, наделенные развитым эмоциональным самосознанием, часто бывают справедливыми и искренними, способными открыто говорить о своих чувствах и верящими в свой идеал.

– Точная самооценка. Лидеры с высокой самооценкой обычно знают свои сильные стороны и осознают пределы своих возможностей. Они относятся к себе с юмором, с готовностью обучаются навыкам, которыми плохо владеют, и приветствуют конструктивную критику и отзывы о своей работе. Руководители с адекватной самооценкой знают, когда нужно попросить помощи и на чем следует акцентировать внимание при выработке новых лидерских качеств.

– Уверенность в себе. Точное знание своих способностей позволяет лидерам полноценно использовать свои сильные стороны. Уверенные в себе

лидеры с радостью берутся за трудные задачи. Такие руководители не теряют ощущения реальности, обладают чувством собственного достоинства, которое выделяют их на фоне группы.

### Самоконтроль

– Обуздание эмоций. Лидеры, обладающие этим навыком, находят способы контролировать свои разрушительные эмоции и импульсы и даже использовать их на пользу делу. Воплощением руководителя, способного управлять своими чувствами, является лидер, сохраняющий спокойствие и рассудительность даже в условиях сильного стресса или во время кризиса – он остается невозмутимым даже в том случае, когда сталкивается с проблематичной ситуацией.

– Открытость. Лидеры, которые откровенны с собой и окружающими, живут в согласии со своими ценностями. Открытость – искреннее выражение своих чувств и убеждений – способствует честным отношениям. Такие лидеры открыто признают свои ошибки и неудачи и, не закрывая на это глаза, борются с неэтичным поведением других.

– Адаптивность. Лидеры, обладающие адаптивностью, способны ловко расправляться с многообразными требованиями, не теряя сосредоточенности и энергии, и чувствуют себя комфортно в неизбежно полной неопределенностей организационной жизни. Такие руководители гибко приспособляются к очередным сложностям, ловко подстраиваются под меняющуюся ситуацию и чужды косности мышления перед лицом новых данных и обстоятельств.

– Воля к победе. Лидеры, которые обладают этим качеством, ориентируются на высокие личные стандарты, заставляющие их постоянно стремиться к совершенствованию – повышению качества собственной работы и эффективности деятельности подчиненных. Они прагматичны, ставят перед собой не особенно высокие, но требующие усилий цели, и способны рассчитать риск так, чтобы цели эти были достижимыми. Признаком воли к победе является постоянное желание учиться самому и обучать других приемам более эффективной работы.

– Инициативность. Лидеры, чувствующие, что необходимо для эффективности, т.е. убежденные, что держат удачу за хвост, отличаются инициативностью. Они используют благоприятные возможности – или сами их создают, – а не просто сидят у моря и ждут погоды. Такой лидер, не колеблясь, нарушит или как минимум обойдет правила, если это необходимо для будущего.

– Оптимизм. Лидер, который заряжен оптимизмом, найдет способ выкрутиться из трудных обстоятельств, он увидит в создавшейся ситуации благоприятную возможность, а не угрозу. Такой руководитель позитивно воспринимает других людей, ожидая от них самых лучших проявлений. Благодаря их мировоззрению (для них, как известно, "стакан наполовину полон") они воспринимают все грядущие перемены как изменения к лучшему.

Социальные навыки:

– Социальная чуткость

– Сопереживание. Лидеры, обладающие способностью прислушиваться к чужим переживаниям, умеют настроиться на широкий диапазон эмоциональных сигналов. Это качество позволяет им понимать невысказанные чувства как отдельных людей, так и целых групп. Такие лидеры участливо относятся к окружающим и способны мысленно встать на место другого человека. Благодаря такой эмпатии лидер прекрасно ладит с людьми из различных социальных слоев или даже других культур.

– Деловая осведомленность. Лидеры, остро чувствующие все движения организационной жизни, часто политически проницательны, способны выявлять важнейшие социальные взаимодействия и разбираться в тонкостях властной иерархии. Такие руководители обычно понимают, какие политические силы действуют в организации и какие руководящие ценности и негласные правила определяют поведение ее сотрудников.

– Предупредительность. Лидеры, наделенные этой способностью, стремятся создать в организации такой эмоциональный климат, чтобы сотрудники, непосредственно общающиеся с клиентами и покупателями, всегда

поддерживали с ними нужные отношения. Такие руководители внимательно отслеживают, насколько удовлетворены их клиенты, желая убедиться, что те получили все необходимое. Сами они тоже всегда готовы общаться со всеми желающими.

#### Управление отношениями

– Воодушевление. Лидеры с такими навыками умеют вызвать у сотрудников отклик и одновременно увлечь их привлекательным образом будущего или общей миссией. Такие руководители лично подают подчиненным пример желаемого поведения и способны отчетливо изложить общую миссию так, чтобы воодушевить остальных. Они ставят цель, выходящую за рамки повседневных задач, и тем самым делают работу сотрудников более одухотворенной.

– Влияние. Признаки способности оказывать влияние на людей многообразны: от умения выбрать верный тон при обращении к конкретному слушателю до способности привлечь на свою сторону заинтересованных лиц и добиться массовой поддержки своей инициативы. Когда лидеры, владеющие этим навыком, обращаются к группе, они неизменно убедительны и обаятельны.

– Помощь в самосовершенствовании. Лидеры, имеющие опыт развития человеческих способностей, проявляют неподдельный интерес к тем, кому они помогают совершенствоваться, – видят их цели, достоинства и недостатки. Такие руководители способны своевременно дать своим подопечным ценный совет. Они от природы хорошие учителя и наставники.

– Содействие изменениям. Лидеры, которые умеют инициировать преобразования, способны разглядеть необходимость в изменениях, бросить вызов установившемуся порядку вещей и отстаивать новый. Они могут убедительно выступать в защиту преобразований даже перед лицом оппозиции, приводя веские доводы в пользу необходимости перемен. Они умеют находить практические способы преодоления препятствий, стоящих у них на пути.

– Урегулирование конфликтов. Лидеры, которые искусно улаживают разногласия, умеют вызвать на откровенный разговор конфликтующие стороны; они способны понять разные мнения и затем нащупать точку соприкосновения – идеал, который смогут разделить все. Они выводят конфликт на поверхность, принимают чувства и позиции всех его участников, а затем направляют эту энергию в русло общего идеала.

– Командная работа и сотрудничество. Лидеры, которых можно назвать великолепными командными игроками, создают в организации атмосферу общности и сами подают пример уважительного, отзывчивого и товарищеского отношения к людям. Они вовлекают остальных в активное, азартное стремление к общим идеалам, укрепляют моральный дух и чувство единства коллектива. Они не жалеют времени на создание и скрепление тесных человеческих отношений, не ограничиваясь рамками рабочей обстановки.

В сборнике "Действенное лидерство" Гарвардской школы бизнеса, эти же авторы, отмечая исключительную роль настроения лидера для подчиненных, оговариваются, что настроение по-настоящему эффективных лидеров, как правило, соответствует состоянию дел, но при этом содержит дополнительную дозу оптимизма. Такие лидеры с уважением относятся к эмоциям (пусть даже отрицательным) других людей и в то же время стараются разрядить ситуацию с помощью юмора. Подобное соответствие Д. Гоулман с соавторами называют резонансом. Чтобы достичь резонанса, руководитель должен обладать развитым эмоциональным интеллектом, а значит, уделять внимание четырем его основным компонентам.

– Самоанализ – умение разбираться в собственных эмоциях, пожалуй, самый важный компонент эмоционального интеллекта. Он помогает человеку определить собственные сильные и слабые стороны, почувствовать уверенность в своих возможностях. Резонирующие лидеры с помощью самоанализа точно оценивают свое настроение, кроме того, они понимают, как это настроение влияет на окружающих.



– Самоконтроль – способность управлять своими эмоциями, трезво оценивать обстановку и действовать последовательно, адаптируясь к ситуации. Резонирующий лидер не позволяет своим эмоциям серьезно влиять на работу. Он оставляет свое плохое настроение за пределами офиса, в крайнем случае разумно и понятно объясняет сотрудникам причину срыва, чтобы тем не приходилось гадать, чем вызвана и сколько может продлиться "буря".

– Социальный анализ – интуитивное понимание настроений в коллективе и способность к сопереживанию. Руководитель, обладающий этой способностью, не просто чувствует чужие эмоции, но показывает, что они ему небезразличны. Кроме того, он хорошо разбирается в служебных интригах и, как правило, знает, как его слова и поступки повлияют на события и настроения в коллективе. Видя, что это влияние принимает нежелательный характер, лидер должен успеть скорректировать свои действия.

– Управление отношениями – умение ясно и убедительно доводить идеи до окружающих, улаживать конфликты и выстраивать прочные социальные связи. Резонирующие лидеры искусно управляют отношениями в коллективе, устраняя возникающие разногласия и передавая остальным собственный оптимизм и энтузиазм. Они владеют такими мощными инструментами управления, как юмор и доброта[5]

В отличие от Дениэла Гоулмена, Манфред Кетс де Врис выделяет не четыре, а три основных компонента эмоционального потенциала лидера:

1. Понять свои собственные чувства.
2. Научиться управлять ими.
3. Научиться распознавать эмоции других и управлять ими

Помимо основных компонентов эмоционального потенциала, по мнению Кетс де Вриса, есть еще три важных вспомогательных навыка, которые формируют эмоциональный потенциал:

- 1) способность активно слушать;
- 2) понимать невербальную коммуникацию;
- 3) адаптироваться к широкому спектру эмоций.

Со ссылкой на свой опыт Манфред Кетс де Врис даёт следующие основные характеристики людей с высоким эмоциональным потенциалом.

Такие люди:

- 1) находятся в большей гармонии с самими собой;
- 2) строят более устойчивые межличностные отношения;
- 3) лучше могут мотивировать себя и других;
- 4) более активные, новаторские и творческие;
- 5) лучше работают в условиях стресса;
- 6) лучше справляются с переменами;
- 7) более эффективные лидеры[6]

Многопланово изучалась связь эмоционально-социального интеллекта с лидерством Ревеном Бар-Оном. Результаты показали, что существует зависимость – от умеренной до более высокой – между эмоционально-социальным интеллектом и лидерскими качествами, в различных группах с достоверностью в 39, 49 и 82%. Третье исследование показывает, что успешное лидерство базируется преимущественно на эмоционально-социальном интеллекте

Итак, основные особенности эмоционального интеллекта заключаются в следующем:

– развитие эмоционального интеллекта способствует повышению адаптивных способностей и гармоничному взаимодействию личности с социумом,

– развитие эмоционального интеллекта способствует гармоничному личностному развитию, позволяя создавать мотивирующие факторы;

– эмоциональный интеллект признается ключевым фактором, обуславливающим жизненный успех в некоторых его проявлениях более существенным, нежели общий интеллект;

– от уровня развития эмоционального интеллекта в большой степени зависит успешность и эффективность