

транспорте: проблема оптимизации бизнеса : сборник научных статей V Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 13–14 октября 2016 года / Под редакцией Н.А. Журавлевой; ФГБОУ ВО «Петербургский государственный университет путей сообщения императора Александра I». – Санкт-Петербург: Международный центр научно-исследовательских проектов, 2016. – С. 551-555.

УДК 159.942:005.57

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

А.А. Новикова,
ФГБОУ ВО Херсонской области «ХТУ»
Херсонская обл., г. Геническ, Россия
Научный руководитель: **Севастьянова О.В.,**
ФГБОУ ВО Херсонской области «ХТУ»
Херсонская обл., г. Геническ, Россия

В статье рассмотрена сущность понятия «эмоциональный интеллект». Отмечено, что в современных условиях значение развития эмоционального интеллекта руководителя растет. Именно руководитель способен увлечь людей идеями, заражать своей эмоцией, творить ту атмосферу, которая поможет всем работать эффективнее.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, руководитель, социально-психологический климат

THE EMOTIONAL INTELLIGENCE OF A LEADER AND ITS IMPORTANCE IN MODERN CONDITIONS

A.A. Novikova,
Genichesk , Russia
Kherson Technical University
Scientific supervisor:
O.V. Sevastyanova,
Genichesk, Russia
Kherson Technical University

Abstract: The article examines the essence of the concept of "emotional intelligence". It is noted that in modern conditions, the importance of developing the emotional intelligence of a leader is growing. It is the leader who is able to captivate people with an idea, infect them with his emotion, create an atmosphere that will help everyone work more effectively.

Keywords: emotional intelligence, leader, socio-psychological climate.

Сейчас, далеко не новость, для всех нас то, что на присоединившихся новых территориях Херсонской, Запорожской, Донецкой и Луганской областей образовался «кадровый голод», требуются сотрудники в том числе и на руководящие должности. Данная проблема ставит перед руководителями областей новые задачи, которые связаны как с обеспечением безопасности новых управленцев, так и их подготовкой. Те люди, которые остались, взяли на себя ответственность и сейчас выполняют свою работу, являются отважными людьми – «первопроходцами», для которых «ДЕЛО» превыше всего. Следовательно, особую актуальность при подготовке управленцев на вновь присоединенных территориях является их подготовка в сторону развития эмоционального интеллекта. Связано это с тем, что навык управления чувствами, переживаниями, умение осознавать эмоции и реакции окружающих становится важным фактором привлечения и

удержания сотрудников на вновь образованных рабочих местах, на результативное взаимодействие между людьми.

Исходя из вышеизложенного целью работы является анализ и систематизация исследований по теме «Эмоциональный интеллект руководителя» для выявления ключевых факторов взаимосвязи уровня эмоционального интеллекта руководителя с коллективом.

Для раскрытия сущности эмоционального интеллекта рассмотрим основные подходы к его пониманию.

В начале последнего десятилетия XX века возникла концепция эмоционального интеллекта (ЭИ). Она позволила по-новому оценить роль эмоций в развитии организаций и их влияние на повышение мотивации, лояльности и приверженности сотрудников [1].

Исследования демонстрируют, что эмоциональный интеллект – это ценный ресурс для развития бизнеса. Умение управлять эмоциями особенно важно для руководителей организаций. Оно способствует созданию благоприятной атмосферы в коллективе и помогает сотрудникам достигать поставленных целей. [3]. Однако конкретные факторы этой взаимосвязи в исследованиях, посвящённых данной проблематике очень, разноплановы и не структурированы.

В концепции практического интеллекта С. Эпштейна эмоциональный интеллект определяется как эмоциональный баланс, который позволяет эффективно справляться со сложными, негативными чувствами. Данный феномен характеризуется спокойствием разума, низким уровнем стресса, собранностью (Epstein, 1989). Исходя из теории Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо, эмоциональный интеллект определяется как совокупность четырёх способностей – к восприятию, использованию, пониманию и управлению своими эмоциями и эмоциями других людей. Это позволяет эффективно решать задачи за счёт поступления информации не только по конкретной проблеме, но и по настроениям и эмоциям (Mayer, Salovey, Caruso, 2002).

Значимость командной работы нельзя недооценивать, и это не просто мнение экстравертов, проникающее в реальность – это факт, подтвержденный данными. Поняв преимущества командной работы, следует стремиться создать команду мечты, а не пытаться клонировать себя или волшебным образом увеличить количество часов в сутках. Успех современного бизнеса в современном мире полностью заключен в умении управлять проектами. Создание и управление командами проектов требует грамотного подхода и много усилий, которые требуют время и средства на процесс планирования и отбора членов команды [5].

Каждый человек в любой момент испытывает какую-то эмоцию. На улице, в социуме, на работе люди не перестают быть людьми, следовательно, эмоциональная составляющая присутствует всегда, во всяком деле, решении или поступке, и у руководителя, в том числе.

Как вы думаете для чего руководителю нужен высокий уровень эмоционального интеллекта? Прежде всего – для себя самого. Большинство руководителей привыкли не обращать на свои эмоции внимания, стараясь держать их «при себе». Многие руководители считают, что таким образом они управляют своими эмоциями. Между тем, подавленные эмоции никуда не деваются. Рано или поздно человек срывается и начинает кричать, на подчиненных, на близких людей. Но всё же совладать с собой не может, тогда вырисовывается печальная картина, итог, как часто бывает, человек начинает болеть: повышенное давление, систематический стресс, что заканчивается инфарктом или инсультом. Для того чтобы руководить людьми, нужно сначала научиться руководить собой, своими эмоциями. Быть стрессоустойчивым – это значит провести огромную работу над собой. Нужно найти средства эмоционально-психологической разгрузки, например, физические упражнения, встречи с друзьями, хобби, больше проводить времени с семьёй. В этом случае, как показывает опыт, можно избежать эмоционального выгорания.

Сейчас в нашей стране происходит много перемен, в некоторых регионах катастрофически не хватает руководителей – людей, которые умеют и могут создать команду,

вовремя и качественно с профессиональным размахом выполнить поставленную задачу. Так, количество рабочих мест в угольной отрасли в ДНР и ЛНР вырастет более, чем на 45% к 2028 году. Отрасль обеспечивает 15 960 рабочих мест, в планах к 2028 году довести их количество до 23 649. Об этом сообщили в Минэнерго России. В ближайшие пять лет планируется осуществить масштабные инвестиции в оборудование шахт, обеспечение их промышленной безопасности и экологичности», – говорится в сообщении [2].

Мы можем говорить, сколько угодно, о влиянии руководителя на социально-психологический климат его окружения, но нужно не забывать и том в каких условиях могут работать люди. В особенности сейчас, в наше беспокойное время, когда не знаешь, что и как может произойти, не то-что завтра, а буквально в любую последующую минуту нашей жизни. Человек теряет способность думать, испытывая страх. Под воздействием сильных эмоций мы часто принимаем неверные решения, а вот в таких ситуациях и отведена роль руководителю, человеку, который создаст правильную атмосферу в коллективе, в организации, на предприятии. Я думаю, что руководитель, сохраняющий своё самообладание, быть может где-то сдерживая эмоции, или наоборот выплёскивая их на многое способен.

Руководитель с высоким уровнем эмоционального интеллекта может управлять и возникновением эмоций: разозлиться или «включить» радость, если она требуется, скажем, для вдохновенной речи. Нам понятно, что главный в создании эмоционального состояния команды или рабочего коллектива – руководитель. Потому что люди привыкли смотреть на главного, ориентироваться на его восприятие и настроение. Именно руководитель способен увлекать людей идеей, заражать своей эмоцией, творить ту атмосферу, которая поможет всем работать эффективнее.

В заключении приведем одну историю из реальной жизни, которая может быть прекрасным примером работы команды, руководитель которой принял участие в восстановлении набережной в г. Мариуполь. Город пережил страшные дни и именно набережная стала сердцем вновь воскресшего города. Руслану Гильманову, руководителя архитектурного бюро АBAU (Татарстан), пришел запрос на разработку проекта набережной в октябре 2022 года. Ему скинули фотографии набережной как в Анапе или Абхазии с благоустройством 2000-х годов и самостроем и спросили, что он об этом думает. Он ответил, что хорошо бы привести в порядок. Потом ему сказали, что это Мариуполь, и спросили, возьмется ли он. Он решил: «Что в любом случае город надо восстанавливать и людям надо где-то жить, поэтому и взялся. Никаких этических вопросов не было: через неделю мы уже поехали исследовать территорию проектирования. Не важно, в составе какой страны, но люди хотят жить комфортно и на нормальном уровне. Поэтому главная мотивация, как бы пафосно это ни звучало, это миссия архитектора менять среду, архитектуру и пространства, которые помогали бы человеку подниматься в своем культурном и духовном уровне. Для меня это миссия человека, который своим ремеслом может восстановить что-то разрушенное в ходе войны. Я так считаю: делай, что должно, и будь что будет» [4].

И таких людей много, кто поехал по первому зову, не задумываясь что будет. Есть что-то больше, чем просто жизнь, есть руководителя для которых – миссия – это и есть их жизнь. Регионы только начинают осваивать, нехватка молодых, амбициозных, мыслящих людей. Вот именно сейчас в это время, есть перспектива на опережение, государство выделяет средства. Сейчас важную роль играет человеческий ресурс. Нужны мыслящие руководители и работоспособные сотрудники, сплочённые команды для продуктивного результата. Шефская помощь всей страны помогает поднять новые регионы. Умение работать в команде – это навык, который включает способность быть активным участником рабочей группы, достигать общих целей, решать проблемы и строить отношения с коллегами. А у нас сейчас вся страна команда и сплочённый огромный коллектив.

Литература

1. Базаров Т Ю. Возможно ли распределенное лидерство? / Т Ю. Базаров, К. Т. Базарова // Национальный психологический журнал. – 2007. – №1 (2). – 123 – 127. –

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhno-li-raspredelennoe-liderstvo> (дата обращения: 23.11.2024).

2. В угольной отрасли ЛНР и ДНР проведут реформы, заявило Минэнерго – URL: <https://ria.ru/20240220/ugol-1928601652.html> (дата обращения: 22.11.2024)

3. Ситников М.А. Эмоциональный интеллект руководителя и деятельность группы // Организационная психология. – 2019. – Т.9. – №3. – С. 153 – 173.

4. Шефство над присоединенным территориями. Как и зачем? – URL: https://ktogorod.ru/47_shefstvo

5. Эргашева, Н. М. Формирование команд и управление человеческими ресурсами / Н. М. Эргашева. – Текст : непосредственный // Исследования молодых ученых : материалы XIII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2020 г.). – Казань : Молодой ученый, 2020. – С. 23-25. – URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/380/16001/> (дата обращения: 22.11.2024)

УДК 332.1

ВЛИЯНИЕ ИНФРАСТРУКТУРНЫХ НЕДОСТАТКОВ НА РАЗВИТИЕ СЕКТОРА УСЛУГ В КРАСНОДАРСКОМ КРАЕ

А.В. Прядко,

г. Белгород, Россия

Белгородский государственный национальный исследовательский университет,

М.А. Корягин,

г. Белгород, Россия

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

Научный руководитель: **Я.Ю. Бондарева,**

г. Белгород, Россия

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

В данном исследовании рассматривается влияние инфраструктурных недостатков на развитие сектора услуг в Краснодарском крае. Анализируются ключевые проблемы, возникающие в результате нехватки надлежащей инфраструктуры, и их воздействие на качество и доступность услуг для населения и бизнеса. В процессе анализа выделяются основные направления, по которым необходимо улучшить инфраструктуру, чтобы обеспечить устойчивое развитие сферы услуг.

Ключевые слова: инфраструктурные недостатки, развитие сектора услуг, Краснодарский край.

IMPACT OF INFRASTRUCTURE DISADVANTAGES ON THE DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR IN THE KRASNODAR REGION

A.V. Pryadko,

Belgorod, Russia

Belgorod State National Research University,

M.A. Koryagin,

Belgorod, Russia

Belgorod State National Research University

Scientific supervisor: **Ya.Yu. Bonlareva**

Belgorod, Russia

Belgorod State National Research University

This study examines the impact of infrastructural deficiencies on the development of the service sector in the Krasnodar region. The key problems arising from the lack of adequate