

## О ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ

Рассматривается вопрос о взаимосвязи эмоционального интеллекта и лидерского потенциала руководителя. Основная идея статьи заключается в том, что управленческий потенциал руководителя образует не только его интеллектуальный ресурс, но и эмоциональное лидерство – умение налаживать контакты с людьми: вдохновлять, воодушевлять, пробуждать азарт, поддерживать высокую мотивацию и преданность делу.

**Ключевые слова:** управленческий потенциал, лидерство, эмоциональный интеллект, эмоциональная осведомленность, управление эмоциями, самомотивация, эмпатия.

Лидерство – важнейший компонент успешного руководства, и эмоциональная компетентность является одной из основных лидерских характеристик, востребованных в управленческой деятельности. Быть эмоциональным лидером – это значит лидировать во взаимоотношениях с людьми в эмоциональном плане, быть эмоционально сильнее, устойчивее, эмоционально внимательнее и в конечном счете «вести» эмоциональное состояние других людей за собой. Эмоциональные лидеры отличаются не только профессиональным мастерством и проницательностью, но и умением налаживать контакты с людьми: вдохновлять, воодушевлять, пробуждать азарт, поддерживать высокую мотивацию и преданность делу. Д. Гоулман отмечает: «Эмоции лидеров обладают заразной силой. Когда лидер излучает энергию и энтузиазм, предприятие процветает; если сеет разрушение и дисгармонию – бизнес идет ко дну» [6, с. 51].

В последнее десятилетие концепция эмоционального интеллекта (ЭИ) как альтернативы традиционному интеллекту стала широко известной в психологической науке. Многие сторонники данной концепции утверждают, что эмоциональный интеллект играет существенную роль в успешности управленческой деятельности. Например, некоторые авторы считают, что коэффициент эмоционального интеллекта (EQ) имеет большую прогностическую ценность, чем IQ, и определяет успешность на 80%, в то время как IQ – на 15% [6]. Существует большое количество определений эмоционального интеллекта. Так, например, П. Селавей и его соавтор Дж. Майер определяют эмоциональный интеллект как «способность воспринимать и понимать проявления личности, вы-

ражаемые в эмоциях, на основе интеллектуальных процессов». Эмоциональный интеллект, по их мнению, включает в себя четыре части: 1) способность воспринимать или чувствовать эмоции (как свои собственные, так и другого человека); 2) способность направлять свои эмоции в помощь разуму; 3) способность понимать, что выражает та или иная эмоция; 4) способность управлять эмоциями. Коллега Селавей Д. Карузо отмечает, что «очень важно понимать, что эмоциональный интеллект – это не противоположность интеллекту, не триумф разума над чувствами, это уникальное пересечение обоих процессов» [там же]. Р. Бар-Он, автор аббревиатуры «EQ», определяет эмоциональный интеллект как «набор когнитивных способностей, компетенций и навыков, которые влияют на способность человека справляться с вызовами и давлением внешней среды». Д. Гоулман – как «способность осознавать свои эмоции и эмоции других, чтобы мотивировать себя и других и чтобы хорошо управлять эмоциями наедине с собой и при взаимодействии с другими» [6, с. 75].

В российской психологии используется трактовка понятия ЭИ, сформулированная в статье Д.В. Люсина «Современные представления об эмоциональном интеллекте» [7]. Люсин определяет эмоциональный интеллект как способность к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими. Автор отмечает некорректность трактовки ЭИ как чисто когнитивной способности, по аналогии с пространственным или вербальным интеллектом. Он предполагает, что способность к пониманию эмоций и управлению ими очень тесно связана с общей направленностью личности на эмоциональную сферу, т.е. с интересом к внутреннему миру людей (в том чис-

ле и к своему собственному), склонностью к психологическому анализу поведения, с ценностями, приписываемыми эмоциональным переживаниям. Поэтому ЭИ представляется как конструкт, имеющий двойственную природу и связанный, с одной стороны, с когнитивными способностями, а с другой стороны, – с личностными характеристиками. ЭИ – это психологическое образование, формирующееся в ходе жизни человека под влиянием ряда факторов, которые обуславливают его уровень и специфические индивидуальные особенности [1, 2, 3].

Главный в создании эмоционального состояния команды или рабочего коллектива – руководитель. Лидерство – важнейший компонент успешного руководства. Традиционно лидера представляют как стратега, умеющего создать точный план достижения результатов и воплотить его в жизнь. Однако роль лидера этим не ограничивается. Одна из его основных задач – зажечь своей идеей, задать нужный эмоциональный импульс всей компании. Руководитель, который правильно управляет и своим внутренним миром, и корпоративным духом компании, способен добиться вершин успеха в бизнесе. Лидировать – значит быть эмоционально сильнее, устойчивее, эмоционально внимательнее и в конечном счете вести эмоциональное состояние других людей за собой. Эмоциональные лидеры отличаются не только профессиональным мастерством и проницательностью, но и умением налаживать контакты с людьми: вдохновлять, воодушевлять, пробуждать азарт, поддерживать высокую мотивацию и преданность делу. Успех лидера больше обусловлен эмоциями, чем специальными знаниями. На данный момент в психологической науке существует несколько подходов к определению лидерства: деятельностный подход А.Н. Леонтьева, теория черт Ф. Гальтона, ситуативная теория лидерства, личностно-ситуативная теория Г. Герта и С. Милза, теория ожидания-взаимодействия Дж. Хоманса и Р. Стогдилла, теории гуманистического направления (Р. Блейк, Дж. Макгрегор), мотивационная теория лидерства и др. [4, 5]. Перечисленные подходы к определению лидерства отражают тот или иной аспект проблемы.

Таким образом, лидер – это член группы, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя в условиях неопределенной, специфической и, как правило, достаточно значимой ситуации, чтобы обеспечить

организацию совместной, коллективной деятельности людей для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели; под понятием «лидерство» имеется в виду характеристика психологических отношений, возникающих в группе «по вертикали», то есть с точки зрения доминирования и подчинения; понятие «руководство» относится к организации деятельности группы, к процессу управления ею; лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет организацию официальных отношений группы как социальной организации; лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается; оба феномена – лидерство и руководство – реализуют процессы социального влияния в коллективе; лидерство способно переходить в руководство, а руководство часто становится лидерством, так как руководство и лидерство – это средства координации отношений членов социальной группы; лидерство и руководство рассматриваются как тесно взаимосвязанные характеристики. Лидерство является важнейшим компонентом эффективного руководства. Руководителю необходимо воспитывать в себе качества лидера. Идея эмоционального интеллекта в том виде, в котором этот термин существует сейчас, выросла из понятия социального интеллекта (способность СИ правильно оценивать настроение, чувства и мотивацию поступков других людей). Эмоциональный интеллект – способность осознавать свои эмоции и эмоции других, чтобы мотивировать себя и других и чтобы хорошо управлять эмоциями наедине с собой и при взаимодействии с другими. Эмоциональную компетентность можно отождествить с пятью компонентами ЭИ: познание себя, навыки межличностного общения, способность к адаптации, управление стрессовыми ситуациями, преобладающее настроение. Модель эмоционального интеллекта представлена внутриличностным и межличностным ЭИ (ВЭИ и МЭИ), несмотря на то, что данные структурные элементы предполагают актуализацию разных когнитивных процессов и навыков, они должны быть связаны друг с другом; эмоциональный интеллект – это способность осознавать свои эмоции и эмоции других, чтобы мотивировать себя и других и чтобы хорошо управ-

лять эмоциями наедине с собой и при взаимодействии с другими.

Опираясь на мнение, что лидерство – важнейший компонент успешного руководства и эмоциональная компетентность является одной из основных характеристик руководителя-лидера, мы сформулировали цель данного исследования – установление возможной взаимосвязи уровня эмоционального интеллекта и лидерского потенциала руководителя. На основании цели нами были выдвинуты гипотезы: эмоциональный интеллект взаимосвязан с лидерским потенциалом руководителей: развитый эмоциональный интеллект предполагает высокий уровень развития лидерского потенциала и – соответственно – низкий уровень эмоционального интеллекта руководителей предполагает низкий уровень лидерского потенциала; характеристики и взаимосвязь эмоционального интеллекта и лидерского потенциала руководителей-мужчин и руководителей-женщин наряду со сходствами могут иметь и характерные особенности, так как личность имеет право выбора – следовать гендерному конструкту или соответствовать принятой в социуме ролевой модели поведения руководителя; характеристики и взаимосвязь эмоционального интеллекта и лидерского потенциала руководителей-женщин могут не соответствовать фемининному гендерному конструкту, что может объясняться желанием женщин-руководителей соответствовать принятой в социуме ролевой модели поведения руководителя-мужчины.

Эмпирическая база исследования представлена руководителями разных рангов. Общее количество испытуемых – 50 человек: 27 мужчин (54%), 23 женщины (46%) в возрасте 35–55 лет. Из них 32 человека – руководители среднего звена (заведующие отделениями, заведующие лабораториями, заведующие кафедрами) и 18 человек – руководители высшего звена (начальники подразделений, генеральные директора, директора школ, главные врачи). Средний стаж работы испытуемых – 26 лет, стаж работы в руководящей должности составил не менее 5 лет. Исследование было проведено на базе организаций города Оренбурга и Оренбургской области.

Методологической основой работы стали положения психологических концепций: эмоциональный интеллект: Д.В. Люсин, Р. Бар-Он, Д. Гоулман, Дж. Майер, П. Селавей и т.д.; лидерство: Б.Д. Парыгин, А.Л. Уманский, В.В. Рогачев,

К.Бэрд, К. Левин, Р. Стогдилл и т.д. Согласно цели и задачам исследования был сформирован инструментальный аппарат, состоящий из диагностических методик, направленных на оценку эмоционального интеллекта и определение склонности к лидерству: методика Е. Жарикова, Е. Крушельницкого, направленная на определение уровня лидерского потенциала [11; 326–331]; методика диагностики эмоционального интеллекта Н. Холла, направленная на выявление способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях [10; 633–634]; SIT СВИ – методика исследования социального интеллекта, субтест 2 «Группа экспрессии», методика Дж. Гилфорда и М. Салливена (адаптация Е.С. Михайловой) [8].

В результате диагностики уровня лидерского потенциала по методике Е. Жарикова, Е. Крушельницкого был определен уровень лидерства руководителей-мужчин и руководителей-женщин:

– большая часть респондентов, участвующих в исследовании, 52%, обладают средним уровнем выраженности лидерства, что может говорить о способности оказывать воздействие на свое окружение как с помощью своих личностных качеств, так и благодаря тому, что его последователи авансируют лидера определенной степенью своего доверия и поддержки. Такие руководители, как правило, не всегда могут изменить свой стиль поведения в зависимости от условий, быть самокритичными, работать в условиях перегрузок, самостоятельно и своевременно принимать решения;

– низкий уровень лидерства характерен для 32% респондентов. Такие руководители испытывают затруднения в преодолении препятствий на пути к цели, иногда не видят в заманчивых предложениях слабые стороны, не всегда способны решать нетрадиционные задачи оригинальными методами, порой им свойственен неразумный риск;

– высокий уровень лидерства среди руководителей нашей выборки составляет 16%. Как правило, руководители с высоким уровнем лидерства могут видеть ситуацию в целом (умение строить работу исходя из целей), умеют руководить персоналом (мотивировать подчиненных, делегировать полномочия, убеждать), способны организовывать работу на высоком уровне. Они умело внедряют качественно новые решения, выступают с инициативами, при-

лагают дополнительные усилия, чтобы создать благоприятные возможности для инноваций в коллективе. Высокий лидерский потенциал позволяет руководителям иметь глобальные мечты и планы, жить яркими и вдохновляющими образами будущего и при этом никогда не терять веру в свои способности и не отказываться от личной ответственности за дело. Успехи и неудачи компании они склонны приписывать скорее своим решениям и поступкам, нежели факторам внешней среды;

– склонность респондентов к диктату в нашей выборке не установлена.

Относительно равное количество респондентов мужского и женского пола в нашей выборке дает возможность посмотреть степень выраженности лидерства для обоих полов и сравнить полученные результаты.

Средний уровень лидерского потенциала преобладает среди мужчин-руководителей нашей выборки в 51,9%, среди женщин средний уровень установлен для 47,9%, существенных различий нет.

Низкий уровень лидерского потенциала имеет также примерно равнозначное распределение – 33,3% мужского пола и 30,4% – для руководителей женского пола.

Высокий уровень выраженности лидерского потенциала имеют незначительное количество руководителей-мужчин (14,8%) и женщин (21,7%), существенной разницы не установлено.

Таким образом, для большей части нашей выборки характерен средний и низкий уровень выраженности лидерского потенциала; высокий уровень лидерства составляет наименьший процент; сравнительный анализ показателей степени выраженности лидерского потенциала не обнаруживает различий между мужчинами и женщинами в целом, что дает основание предполагать, что уровень лидерского потенциала в данной выборке не связан с половыми различиями.

Следуя нашей гипотезе о том, что лидерские качества взаимосвязаны с эмоциональным интеллектом, следующей задачей работы является определение уровня выраженности эмоционального интеллекта руководителей. Диагностика эмоционального интеллекта проводилась по двум методикам. Методика диагностики эмоционального интеллекта Н. Холла позволяет дать анализ парциальных характеристик эмоционального интеллекта. Второй методикой является суб-

тест 2 «Группа экспрессии» SIT СВИ полупроективной методики социального интеллекта Дж. Гилфорда и М. Салливена в адаптации Е.С. Михайловой (так как методика диагностики эмоционального интеллекта Н.Холла представляет собой вопрос-ответную форму, а способности неакадемических форм интеллекта по своей природе в большей степени имеют имплицитный (скрытый, неявный) характер, то полупроективная методика Дж. Гилфорда и М. Салливена, на наш взгляд, является достаточно адекватным инструментом для установления корреляционного анализа EQ и лидерского потенциала руководителя).

На основании полученных данных по методике Н. Холла было установлено, что:

– большая часть респондентов выборки имеют высокий уровень «эмоциональной осведомленности» – 54%. Данная характеристика часто встречается как у мужчин-руководителей – 59,3%, так и у женщин-руководителей – 47,8%. Это может говорить о том, что большинство руководителей способны хорошо различать и интерпретировать собственные настроения, эмоции, порывы, а также их влияние на людей. Такие люди, как правило, хорошо распознают то, как эмоции влияют на других и каковы последствия этих влияний. Умеют контролировать свои эмоции и управлять ими таким образом, чтобы они развивались в нужном направлении;

– средний уровень «эмоциональной осведомленности» преобладает у 36% испытуемых, из них 29,6% мужчины и 43,5% – женщины. Данные руководители не всегда способны правильно понимать и оценивать мотивы, стоящие за собственным поведением и поведением окружающих его людей. Данная характеристика имеет наибольшее выражение среди женщин-руководителей, что может объясняться особенностями социализации полов;

– низкий уровень характерен для 10% выборки, мужчины-руководители – 11,1%, женщины – 8,7%.

По характеристике эмоционального интеллекта «управление своими эмоциями» высокие показатели установлены лишь у 16% испытуемых, из них мужчины составляют 18,5%, женщины – 13%. Такие руководители эмоционально компетентны, хорошо осознают и понимают свои эмоции, на основе этого достаточно успешно контактируют с окружающими, преодолевают барьеры в общении, используют свои эмо-

ции как ресурс в управленческом взаимодействии.

Достаточно хорошо могут управлять своими эмоциями 24% респондентов – средний уровень проявления характеристики «управление своими эмоциями» (22,2% – мужчины-руководители и 26,1% – женщины-руководители соответственно).

Низкий показатель «управления своими эмоциями» имеют 60% руководителей (мужчины-руководители – 59,3%, женщины-руководители – 60,9%). Это говорит о слабо выраженной способности большей части нашей выборки контролировать и направлять собственные импульсы и порывы. Для таких людей свойственно подавление своих эмоций, вместо того чтобы научиться управлять ими.

Одной из важных характеристик эмоционального интеллекта является «самотивация». Анализируя полученные результаты по этой характеристике, можно сказать следующее:

– высоким уровнем обладает 46% испытуемых, мужчины – 44,4%, женщины – 43,5%. Это отражает наличие у респондентов хорошей внутренней мотивации, самодисциплины, настойчивости в достижении поставленных целей;

– «самотивация» находится на среднем уровне у 24%. Такая характеристика в одинаковой степени характерна как для респондентов мужского пола – 25,9%, так и женского – 26,1%. Такие люди не всегда могут заменить отрицательные эмоции на положительные, образно уменьшить проблему, решать проблему сразу, а не откладывать на потом;

– низким уровнем «самотивации» обладают 30% респондентов выборки (мужчины – 29,6%, женщины – 30,4%). Таким руководителям сложно долгое время обходиться без внешних стимулов и контроля, в том числе в сложных и ответственных ситуациях.

Характеристика «эмпатия» на высоком уровне установлена у 50% респондентов (мужчины – 51,9%, женщины – 47,8%). Можно предположить, что такие респонденты способны лучше других понимать эмоциональное состояние других людей, посредством сопереживания, проникновения в их субъективный мир. Определять эмоциональное состояние других людей на основе мимических реакций, поступков, жестов. Тот факт, что женщины-руководители имеют примерно одинаковое количествен-

ное проявление по данной характеристике, может объясняться их стремлением соответствовать модели «сильного руководителя», опасением проявить «женскую слабость».

Средний уровень «эмпатии» характерен для 32% испытуемых, мужчин – 29,6%, женщин 34,8%. У таких руководителей нечетко выражена способность произвольно переживать эмоции, для них характерна эпизодическая «слепота» к чувствам и мыслям других. Они не всегда способны глубоко и точно понимать другого человека, мысленно воссоздавать его переживания, ощущать их как собственные. Такие руководители не обладают поведенческим тактом, облегчающим осознание человеком своих и чужих проблем и принятие правильных решений без всякого навязывания своего мнения или своих интересов.

Низкий уровень «эмпатии» имеют 18% опрошенных, из них мужчины – 18,5%, женщины – 17,4%. Такие руководители, как правило, слепы к чувствам и мыслям других, их больше интересуют их собственные переживания; они плохо воспринимают внутренний мир другого человека, его скрытые эмоции и смысловые оттенки, не созвучные с его переживаниями.

Высокий уровень «распознавания эмоций» имеют 38% респондентов. Данная характеристика сильнее выражена у мужчин-руководителей, чем у женщин-руководителей (51,9% и 34,8% соответственно).

Средним уровнем «распознавания эмоций» других людей обладают 36% опрошенных (29,6% мужчин-руководителей и 30,4% – женщин-руководителей). Высокий и средний уровень «распознавания эмоций» других людей говорит о хорошем умении воздействовать на эмоциональное состояние других людей, распознавать их чувства и эмоции.

Низкий уровень распознавания эмоций других людей характерен для 26% руководителей (мужчины – 18,5%, женщины – 34,8%). Преобладание женщин-руководителей в данном случае, на наш взгляд, может объясняться опасением с их стороны получить ярлык «неэффективного работника», стремясь скрыть свою эмоциональную чувствительность, «сохранить дистанцию», они часто применяют «маску хладнокровия» или сдержанной эмоциональности. Отсюда – неспособность точно и своевременно определять эмоциональное состояние другого человека.

Таким образом, было установлено, что большинство испытуемых нашей выборки имеют высокий уровень «эмоциональной осведомленности», управление своими эмоциями находится на низком уровне, самомотивация развития на высоком уровне, эмпатия развита также на высоком уровне у одинакового числа мужчин и женщин-руководителей (38% и 36%), распознавание эмоций других людей находится на высоком и среднем уровне.

Общий уровень эмоционального интеллекта складывается из суммы его характеристик, на основании чего были сделаны следующие выводы:

– высокий уровень эмоционального интеллекта не является характерным для нашей выборки (16%), причем данный уровень имеет примерно одинаковое выражение среди руководителей как женского, так и мужского пола (17,4% и 14,9% соответственно). Руководители с высоким уровнем эмоционального интеллекта способны опознавать и понимать причины как своих, так и чужих эмоций. Они легче выстраивают эффективные коммуникации, лучше адаптируются к изменениям окружающей обстановки. Понимание жизненной ситуации, принятие себя и других, в свою очередь, может обеспечить им чувство безопасности и эмоционального комфорта. Таким людям свойственно уверенное поведение (лишенное в то же время неадекватной агрессивности, желая доминировать любой ценой), позитивная, но при этом реалистичная самооценка, способность взглянуть на себя интегрально;

– средним уровнем эмоционального интеллекта обладает большая часть испытуемых нашей выборки – 56% (мужчины – 66,7%, женщины-руководители – 43,5%). Средний уровень эмоционального интеллекта характеризует руководителей как людей, не всегда способных вовремя замечать и перенаправлять свои неконструктивные, «стрессовые» реакции, эмоции и импульсы в другое русло, они не всегда умеют сдерживать и осмысливать свою реакцию на события и людей, прежде чем начать действовать. Последовательность и устремленность в работе такие руководители проявляют эпизодично, неопределенные перспективы и внезапные изменения способны воспринимать в одном случае как новые возможности, а в другом – как угрозу для личной безопасности и самооценки, по этому поводу

они могут впасть в панику, не всегда взвешенно реагировать;

– низкий уровень эмоционального интеллекта характерен для 28% руководителей (39,1% – женщины-руководители и 18,6% – мужчины-руководители). Данные руководители не достаточно хорошо осознают свои жизненные цели, пути их достижения, не признают свои ошибки и не стремятся извлечь урок из трудной ситуации. Они не способны разобраться в себе и причинах своих чувств, переносить стресс и контролировать свои импульсы, фокусироваться на людях и их чувствах.

Различия в общем уровне эмоционального интеллекта у мужчин и у женщин показали незначительные результаты, в то же время установлены видимые различия в степени развития его компонентов: у женщин преобладают показатели, характеризующие межличностные отношения (эмоциональность, межличностные отношения, социальная ответственность), а у мужчин – внутриличностные (самоутверждение, способность отстаивать свои права).

На основании данных, полученных по субтесту 2 «Группа экспрессии» методики социального интеллекта Дж. Гилфорда и М. Салливена:

– большинство опрошенных испытуемых нашей выборки 56% имеют показатель познания классов поведения на уровне ниже среднего;

– средний уровень способностей к познанию поведения характерен для 34% руководителей;

– незначительное количество респондентов, 8%, обладают низким уровнем познания классов поведения;

– уровень способностей к познанию классов поведения находится на уровне выше среднего у 2%;

– при этом можно отметить, что высокий уровень способностей к познанию поведения в данной выборке не установлен;

– значимых различий у мужчин и женщин-руководителей, участвовавших в исследовании, не установлено.

Основным этапом нашей работы согласно выдвинутой гипотезе является изучение возможности взаимосвязи эмоционального интеллекта и проявления лидерства у руководителей. Для большей достоверности вывода о взаимосвязи уровня лидерского потенциала и эмоционального интеллекта мы использовали матема-

тическую обработку (коэффициент ранговой корреляции  $r^s$  Спирмена).

В результате анализа математической обработки наша гипотеза о взаимосвязи эмоционального интеллекта и лидерского потенциала получила частичное подтверждение, а именно:

– эмпирически подтвердилась взаимосвязь уровня лидерского потенциала и эмоционального интеллекта по субтесту 2 «Группа экспрессии» (методика диагностики социального интеллекта Дж. Гилфорда и М. Салливена, адаптация Е.С. Михайловой). Полученные данные свидетельствуют о наличии взаимосвязи между уровнем эмоционального интеллекта и лидерского потенциала, что соответствует предположению нашей гипотезы;

– ранговая корреляция между эмоциональным интеллектом и проявлением лидерского потенциала по методике диагностики эмоционального интеллекта Н. Холла не установлена.

Тот факт, что в результате математической обработки (коэффициент ранговой корреляции  $r^s$  Спирмена) качественный анализ взаимосвязи уровня эмоционального интеллекта и лидерского потенциала руководителей получил лишь частичное подтверждение, на наш взгляд, может объясняться спецификой выборки (возрастные особенности выборки, немногочисленность выборки, средовые факторы).

По результатам теоретического и эмпирического анализа можно сделать обоснованное утверждение, что одной из возможностей активизации управленческого ресурса является развитие эмоционального интеллекта; у мужчин-руководителей и женщин-руководителей по характеристикам проявления лидерства и эмоциональной компетентности гораздо больше схожих качеств, чем отличий; у женщин-руководителей преобладают показатели, характеризующие межличностные отношения (эмоциональность, межличностные отношения, социальная ответственность), а у мужчин-руководителей преобладают внутриличностные показатели (самоутверждение, способность отстаивать свои права).

На наш взгляд, результаты данного исследования могут представлять интерес прежде всего для руководителей разного уровня – при выборе управленцев среднего и низшего звеньев, топ-менеджеров, выдвижении лиц на руководящие должности, делегировании полномочий и т.д., а также, для менеджеров по персоналу в целях набора высококвалифицированной (производительной) команды, способной решать задачи любой сложности; для бизнес-тренеров и практикующих психологов; представителей профконсультационных центров и консалтинговых компаний.

19.10.2010

**Список литературы:**

1. Андреева, И.Н. Эмоциональный интеллект: исследования феномена // Вопросы психологии. 2006. № 3. С. 78-86.
2. Андреева, И.Н. Эмоциональные особенности творческой личности // Психология, 2003. № 1. С. 51-60.
3. Андреева, И.Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта // Вопросы психологии. 2007. № 5. С. 57-65.
4. Альфанов, С.А. Основные направления анализа лидерства // Вопросы психологии. 1991. № 3. С. 90-96.
5. Бендас Т.В., Якиманская И.С. Лидерство в кросс-культурных и гендерных исследованиях: монография/ Т.В. Бендас, И.С. Якиманская. – Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2006. – 294 с.
6. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – М.: Альпина Бизнес Букс.
7. Люсин, Д.В., Ушаков Д.В. Социальный интеллект. Теория, измерение, исследования – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 176 с.
8. Михайлова (Алешина), Е.С. Методика исследования социального интеллекта. СПб., ГП «ИМАТОН», 1996. – 56 с.
9. Парыгин, Б.Д. Руководство и лидерство // Руководство и лидерство. – Л.: ЛГУ, 1973. – 280 с.
10. Ильин, Е.И. Эмоции и чувства. – СПб.: Питер, 2001.
11. Умаров, А.М. Руководитель; Размышление о стиле управления. – 2-изд., доп. – М.: Полит. издат., 1987. – 54 с.

Сведения об авторе:

**Рахманкулова Светлана Анатольевна**, зав. кафедрой практической психологии Оренбургского филиала НОАНО ВПО «Институт бизнеса и политики», кандидат психологических наук, доцент 460048, г. Оренбург, ул. Монтажников, 3, тел. (3532)753219, 754386, e-mail: rsa21@list.ru

Rakhmankulova S.A.

ON THE INTERRELATION OF EMOTIONAL INTELLECT AND ADMINISTRATIVE POTENTIAL OF LEADER

The author examined a question about the interrelation of emotional intellect and [liderskogo] potential of leader. The basic idea of article consists in the fact that the administrative potential of leader forms not only his intellectual resource, but also emotional leadership - skill to establish contacts with the people: to inspire, to inspire, to wake up ardor, to support high motivation and devotion to the matter.

Key words: administrative potential, leadership, emotional intellect, emotional information, control of emotions, self-motivation, empathy.