

ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Шиманскене Л., проф.
ligita_simanskiene@yahoo.com

Раманаускас К., докторант
vantage9000@gmail.com

Клайпедский университет (Литва)

Уровень руководителей является основным условием интеллектуального развития и экономического роста и предприятия, и страны в целом. Однако согласно исследованиям, проведенным многими учеными, бизнес-лидерам свойственно высокое эмоциональное напряжение, вызванное высоким уровнем ответственности и интенсивными межличностными отношениями. В большинстве случаев, эмоции лидеров противопоставляются рациональности [2, 3, 4, 7]. Эмоциональность часто рассматривается как причина профессиональных ошибок, как следствие качества принятия решений и снижения производительности, эффективности производства [1]. Тем не менее, проведенные за последние десятилетия исследования показали, что несмотря на такие мнения, эмоции не влияют на процесс принятия решений.

В этом контексте особое значение имеет изучение влияния эмоционального интеллекта (ЭИ) личности руководителя на успех его руководства, на эффективность деятельности предприятия.

Нередко возникает вопрос – какими критериями достоверно оценить эффективность деятельности предприятия? Известно, что развитие любого предприятия должно обеспечить не только

экономическую сторону его деятельности, но и влиять на социальную жизнеспособность регионов, на экологические и ландшафтные проблемы.

Анализ исследований позволяет сформулировать проблему – как влияет эмоциональный интеллект (ЭИ) личности (руководителя, менеджера) на экономическую, социальную и экологическую сторону деятельности предприятия и какими количественными критериями это влияние?

Цель работы – теоретически обосновать взаимосвязь ЭИ руководителя, менеджера организации и результаты деятельности этой организации с точки зрения ее устойчивого развития.

Методика. Цель и задачи исследования определяют выбор методологии, применение которой служит достижения цели и решения поставленных задач. Для оценки ЭИ за основу была принята J. Hall предложенная методика [5]. По этой методике определялся ЭИ респондентов – руководителей восьми бизнес компаний поставщиков большого спектра услуг: логистики, аптеки, газовой сети, станции и информационно-технологических услуг и т. д. Для оценки эффективности работы организаций в тех же бизнес-компаниях собирались предложенные R. S. Kaplan и D. P. Norton[6] и дополненные авторами данные по эффективности – сбалансированная система показателей (ССП). В работе применялись методы теоретического анализа, обобщения и интерпретации научной информации, методы анализа и синтеза, логического сравнения и систематизации.

Полученные при исследовании данные обрабатывались с использованием таблиц Excel и программы SPSS 17.0.

Результаты исследований. При определении влияния ЭИ на эффективность организации необходимо

определился, какими показателями, критериями будет характеризоваться ее эффективность. R. S. Kaplan и D. P. Norton предлагают сбалансированную систему показателей в виде четырех групп: «Финансовые (экономические)», «Отношение (взаимосвязь) предприятия с клиентами», «Внутренние процессы производства» и «Обучение и рост персонала» [6]. Однако такая оценка деятельности организации не учитывает количественных критериев его устойчивого развития (УР), т. е. не содержит социальных и экологических показателей. В научной литературе обычно понятие УР связано с разработкой и внедрением национальных, региональных и глобальных стратегий. Авторы склонны поддержать идею ученых [8], которые предлагают оценивать деятельность любой организации с точки зрения ее УР, т. к. оценка УР в настоящее время становится обязательной для комплексного, интегрированного и проницательного принятия управленческих решений. Поэтому для оценки деятельности организации с точки зрения ее УР упомянутые 4 группы показателей авторы предлагают дополнить еще двумя группами показателей: «Социально-культурные мероприятия» и «Природоохранные мероприятия».

В группе «Социально-культурные мероприятия» необходимо оценивать: количество вновь созданных рабочих мест, качество услуг, повышение квалификации персонала (например, овладение иностранными языками), развитие спорта и здравоохранения на предприятии, семинары, конференции, организация ознакомительных поездок, текучесть кадров. В группе «Природоохранные мероприятия» необходимо оценивать: сохранение чистой и здоровой окружающей среды, увеличение использования возобновляемых источников энергии; применение энергосберегающих технологий количество

выбрасываемых в атмосферу парниковых газов, увеличение сбора муниципальных отходов производства, соблюдение гигиены.

Для определения влияния ЭИ руководителей, менеджеров на результаты деятельности их предприятий вначале установлен интегрированный уровень ЭИ руководителей (табл. 1).

Таблица 1

Интегрированный уровень ЭИ руководителей
предприятий

Показатели/ предприятие	Баллы							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Эмоциональная осведомленность	14	11	10	15	15	11	11	12
Контроль своих эмоций	14	8	1	−4	13	7	7	3
Самомотивация	16	7	0	6	18	11	13	10
Сопереживание (эмпатия)	4	−2	0	13	8	13	−5	9
Признание эмоций других людей	−3	1	4	10	7	13	−3	7
Интегрированный уровень	45	24	15	40	61	55	23	41

Как видно из данных табл. 1, ЭИ руководителей различных предприятий различается значительно: в пяти компаниях (A, D, E, F, и H) интеллект руководителей довольно высок, в то время как в компаниях B, C и G этот показатель очень низкий (различие в 2,5–4 раза).

Для выявления значений количественных показателей ССП, использовались документы предприятий (в первую очередь – финансовая отчетность), а для установления других показателей привлекались компетентные эксперты. Кроме того, для

установления интегрированного ССП определялся удельный вес каждой группы показателей (с помощью тех же экспертов).

Зависимость отдельных показателей и интегрированного ССП от ЭИ руководителей всех предприятий установлена по формулам 1 и 2.

$$ССП = a + b * ЭИ_m \quad (1)$$

$$ССП = a + b * (ЭИ_m)^2 \quad (2)$$

где: a и b – постоянные коэффициенты, m – количество предприятий.

Установлено, что ЭИ имеет сильную связь как с отдельными показателями (коэффициенты корреляции $R^2 = 0,47-0,89$), так и с интегрированным ССП (коэффициент корреляции $R^2 = 0,7656$).

Выводы

1. Деятельность любой организации необходимо оценивать количественными критериями ее устойчивого развития (УР) – экономическими, социальными и экологическими. Поэтому существующую сбалансированную систему показателей оценки предприятий предлагается дополнить социально-культурными природоохранными мероприятиями.

2. Эмоциональный интеллект лидеров – менеджеров, руководителей предприятий имеет влияние на показатели эффективности их деятельности. Эмоциональный интеллект имеет сильную связь как с отдельными показателями (коэффициенты корреляции $R^2 = 0,47-0,89$), так и с интегрированным ССП (коэффициент корреляции $R^2 = 0,7656$).

Список использованной литературы

1. Ashforth, B. E., Humphrey, R. H. (1995). Emotions in the workplace // *Areappraisal. Human Relations*. No. 48.
2. Berkowitz, L. (1989). Frustration–aggression hypothesis // *Examination and reformation. Psychological*

Bulletin. No. 106.

3. Brenner, M. (1988). House of dreams: The Bringham family of Louisville. – New York: Random House.
4. Eron, L. D., Huesmann, L. R., Brice, P., Fischer, P., Mermelstein, R. (1983). Age trends in the development of aggression, sex typing, and related television habits // Developmental Psychology. No. 19.
5. Hall, J. N. (2005). Emocinio intelekto lygio nustatymo metodika. – <http://insunrise.ru/booklets/n.hall-eq%20questionary.pdf> [2012 09 07].
6. Kaplan, R. S., Norton, D. P. (2001). Transforming the Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management: Part I. // American Accounting Association. Accounting Horizons. Vol. 15. No. 1. – <http://www.qa.au.edu/page2/research/BSCTranslatingBSCPerfMgtToStrategicMgtPt1.pdf>.
7. Mainiero, L. A. (1986). A review and analysis of power dynamics in organizational romances // Academy of Management Review. No. 11: 750–762.
8. Ramanauskas, J., Gargasas, A. (2012). Assessment of rural tourism farmsteads by sustainable development aspect // Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. Nr. 3 (32): 118–129.