

УДК 316.6  
ББК 88.5

**Г.П. ГЕРАНЮШКИНА**

Байкальский государственный университет  
экономики и права  
г. Иркутск  
gergp@mail.ru

**Н.С. МАШТАКОВА**

Байкальский государственный университет  
экономики и права  
г. Иркутск  
nina\_mashtakova@yahoo.com

## **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА КАК ФАКТОРА УСПЕШНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ**

**G.P. Geranyushkina**

Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk

**N.S. Mashtakova**

Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk

### **THE DEVELOPMENT OF SOCIAL INTELLIGENCE AS A FACTOR OF A SUCCESSFUL MANAGER**

*Аннотация: Статья посвящена проблеме развития социального интеллекта как фактора успешности менеджера в условиях социально-психологического тренинга. Показано, что современные менеджеры остро нуждаются в механизмах повышения уровня компетентности в общении, так как коммуникации становятся все более важной частью деловой жизни руководителя. Значительное внимание уделяется уточнению теоретических представлений о структуре социального интеллекта менеджера и ее влиянии на эффективность его деятельности.*

*Анализируя данные в процессе эксперимента, автор показывает возможность диагностировать уровень развития социального интеллекта менеджера и разрабатывать методы его развития. В статье перечислены методики, примененные автором для диагностики социального интеллекта.*

*Автор полагает, что наиболее успешно проблема развития социального интеллекта может быть решена путем проведения с руководящим персоналом социально-психологических тренингов, направленных на формирование и развитие качеств, входящих в модель социального интеллекта.*

*Ключевые слова: социальный интеллект, менеджер, успешность, социально-психологический тренинг, коммуникация.*

*Annotation: The article is devoted to a problem of development of social intelligence as a factor of successful activity of a manager in terms of socially-psychological training. Author says that modern manager are in deep need of level increase of their communicative competence. Communications are becoming the most important part of business life. Author attaches great importance to elaboration theoretical ideas about a structure of social intelligence and its influence on manager's effectiveness.*

*Author supposes that the problem of development of social intelligence will be solved by socially-psychological training with managers. During these training managers can gain new experience. Their level of social intelligence can increase because of the training.*

*Keywords: social intelligence, socially-psychological training, manager, successful, communication.*

Актуальность исследования определяется необходимостью достоверных знаний о механизмах формирования личности успешного менеджера. На практике во многих современных российских организациях можно наблюдать противоречие между высоким в целом уровнем развития интеллекта и общей культуры руководителей и часто встречающимися трудностями в выстраивании отношений с сотрудниками, клиентами, партнерами, в адаптации к обществу. Разрешение данного противоречия заключается, в том числе, в повышении уровня компетентности личности в общении. Умение понимать и прогнозировать собственное поведение и поведение других людей, способность адаптироваться к различным системам взаимоотношений определяет особая умственная способность – социальный интеллект.

Социальный интеллект реализует познавательные процессы, связанные с отображением социальных объектов – человека как партнера по общению и деятельности, а также группы людей. Уровень развития социального интеллекта во многом определяет особенности взаимодействия в группе и формирования команды.

Роль социального интеллекта как фактора успешности менеджера возрастает в современных социально-экономических условиях. Межличностные коммуникации занимают до 80% времени менеджеров. Высокий уровень конкуренции в бизнесе, необходимость быть привлекательным работодателем, повышающиеся требования к качеству сервиса создают необходимость для руководителей быть успешными коммуникаторами, находить новые пути воздействия на подчиненных, выстраивать долгосрочное взаимодействие с клиентами и партнерами, базирующееся на доверительных и надёжных взаимоотношениях.

При этом психологические механизмы социального интеллекта изучены недостаточно, а также недостаточно исследованы особенности проявления и развития социального интеллекта в процессе профессиональной деятельности менеджеров.

Целью исследования является определение особенностей развития социального интеллекта менеджера как фактора его успешности. Дополнительной целью исследования является разработка программы социально-психологического тренинга для развития социального интеллекта менеджера.

Для достижения поставленной цели предстоит решить следующие задачи:

1. Изучить основные теоретические подходы к понятию социального интеллекта, а также к проблемам его исследования.

2. Определить критерии успешности менеджера и изучить взаимосвязь уровня развития социального интеллекта менеджера с его успешностью.

3. Сформировать и апробировать диагностический комплекс для исследования социального интеллекта, а также критерии для его оценки.

4. Провести экспериментальное исследование особенностей развития социального интеллекта в процессе социально-психологического тренинга на выборке менеджеров-практиков нескольких коммерческих организаций. Выявить закономерности изменения уровня развития и структуры социального интеллекта.

5. Произвести разработку и апробацию программы тренинга для повышения уровня развития социального интеллекта менеджеров.

Объект исследования – социальный интеллект как фактор успешности менеджеров.

Предмет исследования – развитие социального интеллекта в условиях социально-психологического тренинга.

Теоретический анализ позволил выдвинуть в качестве основной гипотезы исследования следующее. Уровень развития социального интеллекта связан с успешностью менеджера. Развитие социального интеллекта менеджера возможно в процессе направленного психологического обучения в форме социально-психологического тренинга.

В соответствии с задачами исследования нами использовались: теоретический анализ научной литературы по проблеме, формирующий эксперимент, психодиагностическое тестирование, статистическая обработка данных, содержательный анализ и интерпретация выявленных фактов. Психодиагностический комплекс формировался на основе принятой в исследовании модели социального интеллекта:

1. Уровень потенциальных способностей: методика определения уровня рефлексивности А.В. Карпова и В.В.Пономаревой, методика оценки эмоционального интеллекта Н.Холла.

2. Уровень актуальных способностей: методика исследования социального интеллекта Дж.Гилфорда и М.Салливена.

3. Результативный уровень: тест коммуникативных умений Л.Михельсона, вербальный тест для исследования уровня креативности П.Торренса, методика диагностики ригидности Г. Айзенка.

Исследование проводилось на базе тренингового центра «Время перемен» г. Иркутска в течение 2013-2014 гг. и включало следующие этапы:

- I этап (сентябрь 2013 г. – декабрь 2013 г.) Теоре-

тический анализ проблемы развития социального интеллекта, постановка цели и задач исследования, изучение наиболее информативных методик психодиагностики, формулирование рабочей гипотезы.

II этап (январь 2014 г. – февраль 2014 г.) Разработка стратегии исследования, разработка методического комплекса исследования: а) пакет психодиагностических методик; б) методики и программа развития социального интеллекта.

III этап (март 2014 г. – май 2014 г.) Экспериментальное исследование развития социального интеллекта, апробация программы тренинга, анализ результатов.

Общая численность испытуемых составила 56 чел.

В ходе работы нами выделены критерии, по которым оценивалась успешность менеджеров:

- среднегодовой показатель выполнения плана продаж;
- среднегодовой показатель текучести кадров.

Результаты исследования управленческой успешности позволили сформировать две группы испытуемых: экспериментальную (в количестве 24 человек) и контрольную (32 человека).

Средние показатели успешности по каждой из групп приведены в табл. 1

Анализируя данные табл. 1, мы можем сделать вывод, что менеджеры экспериментальной группы менее успешны, чем менеджеры контрольной группы. Показатели выполнения плана продаж у менеджеров экспериментальной группы ниже, а текучесть кадров находится на более высоком уровне.

Следующим шагом стало психодиагностическое исследование структурных компонентов социального интеллекта испытуемых. В таблице 2 приводятся результаты

Группа испытуемых	Среднегодовой показатель выполнения плана продаж подразделения, (%)	Среднегодовой показатель текучести кадров подразделения, (%)
Контрольная группа	72,0	10,0
Экспериментальная группа	54,9	19,1

Таблица 1. Показатели успешности испытуемых констатирующего этапа исследования:

Данные табл. 2 свидетельствуют о более высоком уровне развития рефлексивности в экспериментальной группе. Рефлексивность – это качество, проявляющееся в инертности мышления, как противоположности его импульсивности. Т.о., испытуемые экспериментальной группы более склонны, прежде чем действовать, внутренне просматривать все гипотезы, отбрасывая те из них, которые кажутся им маловероятными. Сильно выраженная рефлексивность не способствует развитию социального интеллекта.

Обращает на себя внимание различие показателей результативного уровня социального интеллекта в исследуемых выборках. Так по методике коммуникативных умений в контрольной группе выявлен высокий уровень развития, а в экспериментальной группе диагностирован средний уровень коммуникативной компетентности.

По тесту вербальной креативности также выявлены существенные различия. В группе более успешных менеджеров диагностирован высокий уровень развития вербальной креативности (7,04), в то время как в группе менее успешных менеджеров данный компонент находится на среднем уровне развития.

Выявленные различия между группами менеджеров с различным уровнем успешности обосновывают необходимость целенаправленной работы по развитию

Уровни	Компоненты	Средняя оценка в контрольной группе	Средняя оценка в экспериментальной группе
Уровень потенциальных способностей	Рефлексивность	5,50	6,32
	Эмоциональный интеллект	37,64	32,71
Уровень актуальных способностей	Факторы социального интеллекта (композитная оценка)	36,32	33,46
Результативный уровень	Коммуникативная компетентность	19,04	18,36
	Вербальная креативность	7,04	5,46
	Ригидность	11,68	11,07

Таблица 2. Обобщенные данные результатов констатирующего этапа исследования в контрольной и экспериментальной группах

социального интеллекта в экспериментальной группе и определяют направления психолого-педагогического воздействия.

### Библиографический список

1. Айзенк Г., Вильсон Г. Как измерить личность [Текст] / Г.Айзенк., Г.Вильсон – М.: Когито-Центр. 2000. – 284 с.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении [Текст]/ В.В.Бойко – М.: Информационно-издательский дом «Филинь». 1996. – 198 с.
3. Вяткин, А. П. Концепция экономической социализации личности // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2002. № 3 (32). С. 75–83
4. Геранюшкина Г.П. Социальный интеллект: методики оценки и развития. Иркутск: БГУЭП. 2003. – 103 с.
5. Геранюшкина Г.П. Особенности технологии ассесмент-центров // Сибирский психологический журнал. Томск: ТГУ, № 21, 2005. С. 16-23.
6. Орлова И.В. Тренинг профессионального самопознания: теория, диагностика и практика педагогической рефлексии [Текст] / И.В.Орлова – СПб.: Речь, 2006. – 128 с.
7. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика [Текст] / Д.Я.Райгородский – Самара: «БАХРАХ-М» 2001. – 664 с.
8. Социальный интеллект. Теория, измерение, исследования [Текст] / под ред. Д.В.Люсина, Д.В. Ушакова – М.: Институт психологии РАН, 2004. – 176 с.
9. Трофимова Е.Л. Социальный интеллект как фактор профессиональной успешности преподавателя высшей школы // Материалы седьмой научно-практической конференции «Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы». Иркутск: БГУЭП, 2006. – С. 319-326.
10. Шпалинский В.В. Психология менеджмента [Текст] / В.В.Шпалинский, 2-е изд., доп. и перераб. – М, 2000. – 280 с.