

На правах рукописи

Сидорова Наталия Викторовна

**СПЕЦИФИКА ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И
СТИЛЕЙ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

Специальность 19.00.03 – психология труда, инженерная психология,
эргономика

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Ярославль
2022

Работа выполнена на кафедре психологии труда и организационной психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова».

Научный руководитель:

Карпов Анатолий Викторович

доктор психологических наук, профессор, декан факультета психологии, заведующий кафедрой психологии труда и организационной психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова». Заслуженный деятель науки Российской Федерации, член-корреспондент РАО.

Официальные оппоненты:

Толочек Владимир Алексеевич

доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии ФГБУН «Институт психологии РАН»

Мельничук Андрей Степанович

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Ведущая организация:

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Защита состоится «7» октября 2022 года в «12» часов на заседании объединенного диссертационного совета Д 999.051.02 на базе ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова» по адресу: 150003, г. Ярославль, ул. Полушкина роща, д. 1 «а» и на официальном сайте ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова»: <http://www.rd.uniyar.ac.ru/>

Автореферат размещён на сайте ВАК РФ <http://vak.ed.gov.ru/>

Автореферат разослан «__» _____ 2022 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Клюева Надежда Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Работа выполнена на стыке проблематики двух значимых направлений исследований. С одной стороны, это психологическая теория принятия управленческих решений, а с другой, – исследования в области эмоционального интеллекта как фактора управленческой деятельности. Актуальность исследования указанных направлений определяется сочетанием теоретической и практической значимости проблемы с ее недостаточной разработанностью. Теоретическая значимость обусловлена тем, что исследование эмоционального интеллекта вносит вклад в теорию управления в части принятия управленческих решений, дополняя ее структуру таким компонентом как эмоциональный интеллект, и помогая тем самым объяснить ее функционирование. Практическая значимость изучения стилей принятия управленческих решений и эмоционального интеллекта характеризуется тем, что в настоящее время развитый эмоциональный интеллект рассматривается как основной элемент эффективного управления, при этом также существует социально-экономическая потребность в улучшении процессов принятия управленческих решений, которые играют решающую роль в повышении эффективности деятельности руководителя.

Вместе с тем, очевидной особенностью современной ситуации является и то, что оба указанных направления (исследование стилей принятия управленческих решений и проблематика эмоционального интеллекта) до сих пор разрабатываются автономно друг от друга. Именно это обуславливает главные особенности современного состояния исследований в каждом из них, так как они одновременно являются и одними из основных трудностей их дальнейшего конструктивного развития. Например, в результате такой «несинтезированности» вне сферы исследований в психологии управленческих решений оказывается важнейший круг факторов, сопряженных с механизмами эмоционального интеллекта. Одновременно с этим, фактически вне поля исследований в психологии самого эмоционального интеллекта, остается такая важнейшая сфера его проявления как процессы принятия решений, занимающие определяющее место во всей деятельности управленческого типа.

Негативный характер указанной ситуации усугубляется еще и тем, что роль эмоционального интеллекта, как известно, особенно велика именно в наиболее сложных видах профессиональной деятельности – в первую очередь, именно в управленческой и организационной деятельности, равно как и в наиболее сложных компонентах самой этой деятельности. К ним как раз и относятся процессы принятия управленческих решений. Следовательно, без раскрытия закономерностей организации эмоционального интеллекта, управленческие решения в принципе не могут быть поняты и объяснены с должной степенью полноты.

В силу этого, синтез двух указанных направлений может в значительной степени содействовать интенсификации исследований в каждом из них. Следовательно, возникает объективная необходимость осуществления исследований именно «на стыке» данных направлений, что будет в существенной степени содействовать преодолению указанных негативных особенностей двух направлений исследования, а в конечном

итоге – и их развитию, как психологии управленческих решений, так и проблематики эмоционального интеллекта.

Таким образом, в свете сказанного, выявляется объективная необходимость в формулировке общей цели дальнейших исследований, которая состоит в попытке синтеза двух отмеченных выше направлений, а для этого – в развертывании комплекса исследований, раскрывающих эмоциональный интеллект как фактор управленческих решений в целом и их стилевых различий, в частности. Актуальность исследуемой проблемы определяется не только тенденциями развития научного знания, но и существующими потребностями социально-экономической практики. Изучение эмоционального интеллекта – важная теоретическая и практическая задача, требующая актуального исследования и разработки.

Цель исследования: определение взаимосвязи эмоционального интеллекта и стилей принятия управленческих решений.

Задачи исследования:

1. Провести анализ теоретической базы проблемы принятия управленческих решений, а также аспектов эмоционального интеллекта.
2. Выявить структуру эмоционального интеллекта у руководителей.
3. Установить предпочитаемый стиль принятия управленческих решений у руководителей.
4. Изучить взаимосвязь компонентов эмоционального интеллекта и стилей принятия управленческих решений. Перспективным является сравнение отдельных шкал и общего значения эмоционального интеллекта с предпочтением руководителя того или иного стиля принятия управленческих решений.
5. Охарактеризовать полученный ряд новых данных, выявляющих и объясняющих общую закономерность, состоящую в существовании взаимосвязи эмоционального интеллекта с выбором и реализацией стилей принятия управленческих решений.

Объект исследования: эмоциональный интеллект как фактор процессов принятия управленческих решений.

Предмет исследования: взаимосвязь эмоционального интеллекта со стилевыми особенностями принятия управленческих решений.

Общая гипотеза исследования. Существует закономерная взаимосвязь между индивидуальной мерой выраженности эмоционального интеллекта и стилем принятия управленческих решений.

Частные гипотезы:

1. Характер взаимосвязи эмоционального интеллекта со стилевыми особенностями принятия управленческих решений является линейным и выражается в том, что чем более выражен эмоциональный интеллект, тем чаще руководитель предпочитает наиболее эффективный стиль принятия управленческих решений.
2. Эмоциональный интеллект оказывает существенное влияние на выбор предпочитаемого стиля управленческих решений в общей степени его выраженности.

Методологическую основу исследования составили:

- положения культурно-исторической концепции о единстве интеллекта и аффекта (Л.С. Выготский, О.К. Тихомиров);

- субъектно-деятельностный подход (К. А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, Е.А. Климов, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, Д.Б. Эльконин);

- структурно-уровневый подход к исследованию психики (Г.В. Залевский, А.В. Карпов, М.С. Роговин);

- главные методологические положения системогенетического подхода (А.В. Карпов, В.А. Лекторский, В.Д. Шадриков);

- основные положения системного подхода (П.К. Анохин, Б.Г. Ананьев, В. А. Барабанщиков, Д. Н. Завалишина, А. В. Карпов, Б. Ф. Ломов, В. Д. Шадриков, Э. Г. Юдин и др.);

- основные методологические положения о принципах организации психологических исследований и интерпретации их результатов (Т. В. Корнилова, А. В. Юревич).

Теоретическую основу исследования составили работы, посвященные различным психологическим аспектам проблемы влияния эмоционального интеллекта на личность человека в целом и его деятельность в частности. Из фундаментальных исследований в этой области необходимо отметить работы Д. В. Люсина, С. А. Шабанова, Е. А. Хлевной, J. D. Mayer, D. Caruso, P. Salovey, R. Boyatzis, D. Goleman, G. Matthews, R. Roberts, M. Zeidner, R. Bar-On, R. Cooper и др., а также работы В. Н. Дружинина, А. В. Карпова, Д. В. Ушакова, Б. М. Величковского, и В. П. Зинченко в области общей и когнитивной психологии в части психических процессов (эмоций). В организационной психологии в целом и принятии управленческих решений в частности – это исследования П. Вейла, А. Г. Венделина, Ф. Генова, Д. Джестона, Т.А. Жалагиной, В. Е. Жуковина, А. Н. Занковского, А.С. Мельничука, Т. С. Кабаченко, А. В. Карпова, А. И. Китова, Ю. П. Поварёнова, В. А. Толочка, А. В. Филиппова.

Методы исследования.

Для решения задач, поставленных в исследовании, использовался широкий методический спектр, включающий следующие группы.

- Общенаучные методы, которые включают анализ, синтез, обобщение теоретических источников по проблеме исследования, интерпретация и систематизация результатов исследования.

- Эмпирические методы: психодиагностический метод определения предпочтения руководителем стиля принятия управленческих решений (опросник А. В. Карпова и Е. В. Марковой), а также методика определения индивидуальной меры выраженности эмоционального интеллекта (опросник Д. В. Люсина).

- Для статистической обработки данных использовались: корреляционный и структурный анализы. Математическая обработка данных проводилась с помощью метода ранговой корреляции г-Спирмена для парных сравнений двух независимых групп, структурного анализа по обобщенным индексам (ИОС, ИКС, ИДС), метод экспресс- χ^2 для сравнения матриц и структурограмм на их гомогенность-гетерогенность, метод «полярных групп» Д. Фланагана и др.

Эмпирическая база и основные этапы исследования.

На различных этапах исследования в нем принимало участие в общей сложности 304 респондентов; из них в пилотажных и профессиографических исследованиях –

139 человек, в эмпирических исследованиях – 165 человек. При формировании выборки использовались следующие критерии для испытуемых: пол, возраст, уровень образования, должность и количество подчиненных. Качественный состав выборки руководителей: работающих в крупных государственных и частных компаниях и организациях – 67%, на средних и малых предприятиях – 33%; возраст – от 25 до 55 лет (средний возраст – 41 год); руководители высшего звена – 26%, среднего звена – 43%, низового звена – 31%; мужчин – 62%, женщин – 38%. Уровень образования у подавляющего большинства высший; количество подчиненных варьировало от 14 до 196 человек.

Исследование проводилось в течение 2018-2021 гг. и включало два основных этапа. Первый был посвящен изучению специфики взаимосвязи эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений, а на втором - осуществлялась интерпретация всей совокупности полученных результатов.

Научная новизна исследования.

Научная новизна работы определяется комплексным теоретическим, методологическим и прикладным подходом к исследованию фактора, влияющего на стиль принятия управленческих решений, а именно – «эмоционального интеллекта».

Впервые осуществлено конкретно-эмпирическое исследование взаимосвязи индивидуальной меры выраженности эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений, в результате чего не только доказано ее существование, но и раскрыта ее специфика, заключающаяся в комплексном и многоаспектном характере. Впервые установлено также, что эта специфика определяется, прежде всего, детерминирующим, интегративным влиянием эмоционального интеллекта на стиль принятия управленческих решений.

Установлен новый в научном отношении факт диверсифицированности конкретных зависимостей уровня структурной организации эмоционального интеллекта от предпочтения какого-либо стиля принятия управленческих решений. Обнаружено также, что индивидуальная мера выраженности эмоционального интеллекта обуславливает не только «локальные», количественные изменения структуры этих свойств, но и качественные, то есть принципиальные их перестройки. При этом эмоциональный интеллект как общая способность детерминирует возникновение аналогичных, то есть обобщенных перестроек всей совокупности стилей принятия управленческих решений. Динамика же количественных значений индексов структурной организации является следствием этих качественных перестроек.

До настоящего времени практически полностью отсутствовали эмпирические исследования, посвященные изучению взаимосвязи эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений. Полученные нами данные не только раскрывают специфику генерализованного характера влияния эмоционального интеллекта, но и позволяют минимизировать выбор неэффективных стилей принятия управленческих решений, регулируя степень индивидуальной выраженности эмоционального интеллекта.

Теоретическая значимость исследования.

Полученные в исследовании результаты содействуют решению фундаментальной проблемы интеллекта, расширяя представление об элементах его структуры. Ряд

выводов работы позволяет углубить представление проблемы процесса принятия управленческих решений, выявляя дополнительный влияющий на него фактор. Диссертационное исследование показывает важность включения в процесс принятия управленческих решений аффективных компонентов, влияющих на стилевые предпочтения принятия управленческих решений. При этом эмоциональный интеллект как ментальная способность, является не только частью более обширной группы свойств личности, но и одним из многих факторов индивидуальности, позитивно влияющим на межличностное взаимодействие. Данная работа дополняет такую значимую, но, как не парадоксально, мало исследованную область – стилевую парадигму принятия управленческих решений. Полученные результаты также могут содействовать реальному практическому синтезу двух важнейших психологических направлений – теории деятельности, в частности, принятия управленческих решений и интеллекта, что будет содействовать развитию их обоих.

Эмоциональный интеллект в процессе принятия управленческих решений может стать важнейшим элементом представления о профессионально-важных качествах руководителя и детерминации процесса управленческой деятельности.

Практическая значимость исследования.

Совокупность результатов эмпирической части работы демонстрирует практическую значимость эмоционального интеллекта в управленческой деятельности. Полученные данные следует использовать при оптимизации управленческой деятельности, обучении, профессиональном отборе, аттестации. Практическая значимость исследования определяется тремя основными положениями.

Во-первых, поскольку в ней получен и теоретически объяснен ряд не описанных до настоящего времени закономерностей, ее результаты могут использоваться в исследовательской практике решения других значимых психологических проблем.

Во-вторых, обнаружение конкретных закономерностей взаимосвязи эмоционального интеллекта и стилей принятия управленческих решений, а также полученные данные о структуре, закономерностях функционирования эмоционального интеллекта может составить основу для разработки научно-обоснованных процедур целенаправленного формирования эмоционального интеллекта. Это будет способствовать оптимизации процесса принятия управленческих решений, в частности, и управленческой деятельности в целом.

В-третьих, выявленная взаимосвязь позволит прогнозировать принятие управленческих решений руководителем и, как следствие, будет влиять на стратегическое управление организацией в целом.

Положения, выносимые на защиту:

1. Существует закономерная взаимосвязь индивидуальной меры выраженности эмоционального интеллекта в целом, а также его основных компонентов со стилевыми различиями в реализации процессов принятия управленческих решений.

2. Существует зависимость, которая раскрывается в связи эффективности предпочитаемого руководителем стилем принятия управленческих решений и индивидуальной мерой выраженности эмоционального интеллекта. Однако эта связь носит преимущественно не прямой, а обратный характер.

3. Между степенью структурной организации основных компонентов эмоционального интеллекта и эффективностью стилей принятия управленческих решений существует стабильная и закономерная связь. Она состоит в том, что возрастание степени структурной организации эмоционального интеллекта является значимым фактором стилевых различий. Вместе с тем, направленность этой детерминации также носит не прямой, а обратный характер: относительно более эффективные стили принятия управленческих решений сопровождаются меньшей структурированностью эмоционального интеллекта, и наоборот – высокая его структурированность ингибирует предпочтение относительно более эффективных стилей принятия управленческих решений.

4. Структурная организация эмоционального интеллекта у лиц, реализующих разные стили принятия управленческих решений, характеризуется специфичностью не только в плане количественных различий в степени ее выраженности, но и качественными – принципиальными различиями. Это означает, что структуры эмоционального интеллекта при разных стилях управленческих решений являются гетерогенными – различающимися не только «в степени», но и качественно, то есть именно по своей структурной организации. Эмоциональный интеллект как интегральная способность детерминирует возникновение аналогичных, то есть обобщенных перестроек всей совокупности стилей принятия управленческих решений. Динамика же количественных значений индексов структурной организации является следствием этих качественных перестроек. При этом эмоциональный интеллект для каждого стиля принятия управленческих решений имеет свою структуру. Следовательно, на стиль принятия управленческих решений влияет как общее значение степени развития эмоционального интеллекта, так и степень его интегрированности, структурированности и выраженности у конкретного стиля принятия управленческих решений.

Апробация результатов исследования осуществлялась представлением ее материалов на заседаниях методологических семинаров факультета психологии и кафедры психологии труда и организационной психологии Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова (Ярославль, 2018-2021 гг.). Результаты были представлены и обсуждены на следующих психологических конференциях, съездах и симпозиумах: XV «Школе по психологии состояний» Казанского государственного университета (Казань, 2021); III Международной научно-практической конференции «Развитие науки и практики в глобально меняющемся мире в условиях рисков» (Москва, 2021); научно-практической конференции «Современные проблемы теории и практики эффективного управления организациями и человеческими ресурсами» (Саратов, 2021); на форуме «Молодежь и наука» (Нижний Новгород, 2021); Всероссийском форуме психологов (Екатеринбург, 2022); на международной конференции «Проблемы теории и практики современной науки» (Минск, Беларусь, 2022) и на Международной конференции «Научные перспективы XXI века» (Прага, Чехия, 2022). Материалы диссертации используются в учебном процессе факультета психологии ЯрГУ им. П. Г. Демидова при чтении курсов «Общая психология», «Психология труда», «Психология менеджмента». По теме диссертации опубликовано 9 статей, в том числе – 2 в журнале из списка ВАК РФ и 1 в журнале из списка СКОПУС. Диссертация обсуждена и одобрена на совместном заседании кафедры психологии труда

и организационной психологии и кафедры общей психологии ЯрГУ им. П. Г. Демидова, а также на методологическом семинаре при Совете по защите диссертаций Д 999 51 02 на базе ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского» и рекомендована к защите.

Материалы диссертации используются в учебном процессе факультета психологии ЯрГУ им. П. Г. Демидова при чтении курсов «Общая психология», «Психология труда», «Психология менеджмента». По теме диссертации опубликовано 9 статей, в том числе – 2 в журнале из списка ВАК РФ и 1 в журнале из списка СКОПУС.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивалась реализацией в исследовании основных методологических принципов психологии, внутренней логичностью структуры работы, применением комплексного подхода к анализу проблем, адекватностью методов организации и проведения исследований, обоснованным использованием широкого спектра научных методов, адекватных целям и задачам исследования, применением адекватных методов математической обработки данных и многоплановым анализом результатов исследования.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности.

Диссертационное исследование соответствует паспорту научной специальности 19.00.03 – «Психология труда, инженерная психология, эргономика», в том числе, следующим областям исследования:

- Изучение профессионально ценных свойств (качеств) психики людей по отношению к определенным классам и видам труда: особенности личности, в том числе, ее направленность на определенный класс труда, ценностные ориентации, потребности, установки и мотивы, характерологические особенности, свойства познавательных, творческих и психомоторных процессов, эмоциональной и рациональной регуляции индивидуальной и коллективной деятельности, движений.

- Условия и способы установления взаимного соответствия свойств психики человека и требований трудовой деятельности разного вида (профессиональный отбор и подбор, самовоспитание и саморегуляция работников; психологические аспекты подготовки и переподготовки работников, расстановки кадров сообразно их личным качествам). Методы, процедуры, критерии оценки, аттестации работников. Психологические основы и средства компенсации слабо выраженных у работников профессионально ценных свойств психики.

- Консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с управлением человеческими ресурсами, организацией служебной деятельности сотрудников, формированию в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата; проведение диагностико-оптимизационных работ с персоналом организации; оптимизация средств компенсации слабо выраженных у работников профессионально ценных качеств (вопросы компенсаторного профессионального приспособления, в частности при вынужденной перемене труда); организация работы персонала и совершенствование методического инструментария психологической службы; использование нормативно-правовых и этических знаний при осуществлении профессиональной деятельности.

Структура диссертации.

Диссертация включает в себя введение, три главы, заключение, список использованной литературы и приложения. Текст диссертации изложен на 222 страницах печатного текста и содержит 19 рисунков и 36 таблиц. Библиографический список содержит 203 источников, в том числе, 53 – на иностранных языках.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **Введении** раскрывается актуальность темы исследования, формулируются его цель, задачи и гипотезы, определяется объект и предмет исследования. Обозначаются основные положения, выносимые на защиту, характеризуется научная новизна, теоретическая и практическая значимость, приводятся материалы об апробации работы. Указывается достоверность и обоснованность результатов исследования, а также соответствие диссертации паспорту научной специальности.

В **первой главе «Эмоциональный интеллект как фактор принятия управленческих решений»** представлен аналитический обзор современного состояния проблемы принятия управленческих решений. Проведен комплексный анализ эмоционального интеллекта как относительно нового, качественно своеобразного и интенсивно развивающегося психологического направления. Подробно рассмотрены современные представления о соотношении эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений, что является необходимым условием для корректной постановки общей проблемы и основных задач исследования.

В параграфе 1.1. «Развитие проблемы принятия управленческих решений» представлена комплексная характеристика процесса принятия управленческих решений как одного из фундаментальных направлений психологических исследований, а также главных особенностей его современного состояния. За основу этого взята совокупность тех ключевых и определяющих его содержание проблем, которые составляют базу для всех проводимых в нем исследований. Посредством их анализа и рассмотрения подходов к их решению дается характеристика общего состояния процесса принятия управленческих решений.

Специальное внимание в данном параграфе уделено проблеме влияния факторов со стороны дескриптивного подхода на процесс принятия управленческих решений. Раскрыты основные дескриптивные факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений, например, было установлено, что на процесс принятия управленческих решений влияет со стороны психических состояний: бодрость, усталость, утомление, психическое пресыщение, информационная перегрузка и другие. Со стороны психических свойств: возможности по хранению и переработке информации и другие. Со стороны психических процессов: внимание, мышление, память. Также на принятие управленческих решений влияет стиль руководства и личностные качества руководителя (темперамент, нервно-психическая устойчивость, коммуникативная компетентность, профессионализм и другие).

Как можно заметить множество психических процессов, качеств, свойств и состояний оказывает влияние на процесс принятия управленческих решений. При этом в рамках данной работы особый интерес составляют эмоциональные психические процессы. Последние представляют собой чувства – эмоции, которые испытывает руководитель. В указанные факторы могут входить общее эмоциональное состояние ру-

ководителя, его возможность понимания своих и чужих эмоций, возможность управления своими и чужими эмоциями, а также контроль экспрессии.

Проведенный в данном параграфе анализ показал, что включение эмоциональных факторов в процесс принятия управленческих решений при дескриптивном подходе ведет к изучению данных факторов в интегрированном виде, то есть, в нашем случае, в интеллекте руководителя.

В параграфе 1.2. «Теоретические аспекты эмоционального интеллекта как психологического феномена» дается развернутая характеристика сущности эмоционального интеллекта, главных его составляющих и тенденций развития, а также основных, но нерешенных пока в этой области проблем. Все эти материалы подразделяются на три тематические группы. Первая посвящена анализу основных теорий и моделей интеллекта. В результате анализа было выделено две противоположные тенденции в понимании сущности интеллекта: признание общего фактора интеллекта и отрицание общего начала интеллектуальной деятельности, и утверждение существования множества независимых интеллектуальных способностей. Далее было установлено, что в процессе развития указанных идей приверженцы первой точки зрения пришли к выводу о множестве различных и не всегда зависимых друг от друга способностей; а последователи идеи множественного интеллекта убедились в наличии общего начала всех проявлений интеллекта. В итоге было выделено понятие интеллекта как целостной, многоуровневой структуры, которая не существует отдельно, а включена в более общую систему взаимодействия внешней среды и внутренних условий.

Далее дается характеристика современных представлений о составе и содержании теорий эмоций. В результате установлена двойственность природы эмоций: с одной стороны, эмоции определяются физиологическими особенностями индивида, то есть возникают в результате воздействия определенного раздражителя, а их проявление есть ничто иное, как проявление механизмов адаптации человека и регуляции его поведения. Также можно предположить, что эмоции сформировались в процессе эволюции животного мира и максимального уровня развития они достигли у человека. С другой стороны, существует позиция, что эмоции – это субъективные факторы, к которым относят различные психические явления, в том числе, и когнитивные процессы. Особое внимание уделяется также сочетанию эмоций и познавательной способности человека в виде эмоционального интеллекта. Изучение смешанных моделей и моделей способностей эмоционального интеллекта позволяют выделить понятие эмоционального интеллекта как совокупности таких качеств человека как: осознанность или понимание своих эмоций, самоконтроль или способность управления своими эмоциями, эмпатия или понимание чувств других людей и способность управлять чувствами (эмоциями) других людей.

В параграфе 1.3. «Соотношение эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений: постановка проблемы исследования» был представлен анализ исследований, посвященных влиянию эмоций на различные аспекты деятельности. Представим некоторые из них.

В работе А. Д. Маркса «Взаимосвязь между эмоциональным интеллектом и удовлетворенностью работой на примере специалистов в области информационных тех-

нологий» установлена важность эмоционального интеллекта в обеспечении удовлетворенности работой специалистов в области информационных технологий.

В работе Е. О. Корнейчук выявлено, что высокий уровень эмоционального интеллекта наиболее важен для развития таких компетенций как стратегический менеджмент и ориентация на клиента. При этом руководители, которые имеют высокий показатель по уровню управленческих компетенций, обладают более высоким эмоциональным интеллектом.

А. С. Петровская выявила закономерную взаимосвязь между индивидуальной мерой выраженности эмоционального интеллекта и результативными параметрами управленческой деятельности, то есть чем выше эмоциональный интеллект, тем выше степень эффективности управленческой деятельности.

В работе Т. А. Панковой доказан тот факт, что руководители с высоким уровнем эмоционального интеллекта оказываются способными к более эффективной деятельности, что выражается в более высокой удовлетворенности своим трудом и меньшей подверженности эмоциональному выгоранию.

Следовательно, в действительности, можно констатировать, что связь между эмоциональным интеллектом и стилем принятия управленческих решений является не изученной и не поставленной проблемой. Изучение эмоционального интеллекта как фактора, влияющего на различные аспекты деятельности человека, например, на эффективность социального взаимодействия, производительность работников, поведение инвесторов, лидерские стили руководителя, текучесть кадров, степень удовлетворенности работой, успех на рабочем месте и прочее; позволило установить необходимость изучения проблемы в существующем контексте. Причем, взаимная конвергенция эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений обуславливает их синтез, который раскрывается во влиянии эмоционального интеллекта на стиль принятия управленческих решений. Поскольку было доказано положительное влияние развитого эмоционального интеллекта на процессуально-стилевые характеристики управленческой деятельности, то, следовательно, представляется логичным предположить, что влияние эмоционального интеллекта распространится и на другие аспекты процессуальных составляющих деятельности руководителя, в частности на предпочтение стиля принятия управленческих решений. Предполагается, что данное влияние будет прямым и иметь следующие закономерности: высокий эмоциональный интеллект будет способствовать выбору наиболее эффективного стиля принятия управленческих решений и, наоборот, низкая степень развития эмоционального интеллекта поспособствует выбору неэффективного стиля принятия управленческих решений.

Таким образом, все представленные в данной главе материалы свидетельствуют о настоятельной необходимости обращения к исследованию такой важной в теоретическом отношении проблемы, как проблема специфики взаимосвязи эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений, а также выявления возможных детерминационных отношений между ними.

Во второй главе «Методологические и методические основы исследования» дается подробная характеристика основных принципов организации исследования, его общей процедуры, конкретных методов и методик изучения эмоционального ин-

теллекта и стиля принятия управленческих решений, а также способов обработки и интерпретации результатов. Основные понятия данного исследования (эмоциональный интеллект и стиль принятия управленческих решений) являются сложными и многоаспектными. Поэтому и взаимосвязь между ними также является сложной и комплексной. Следовательно, и эти понятия, и представления об их взаимосвязи нуждаются в конкретизации и уточнении в целях обеспечения возможности перехода от сформулированных выше задач к их решению посредством тех или иных методик.

В параграфе 2.1. «Методологические аспекты исследования» формулируются принципы и требования к его организации, которые определяются содержанием двух основных исследуемых понятий, а также комплексностью взаимосвязей между ними. В этих целях были рассмотрены основные вопросы – проблемы методического характера, каждой из которых предлагался конкретный вариант решения. Например, одна из проблем методического характера обусловлена тем, что полученная выборка по каждому стилю принятия управленческих решений была количественно не сопоставима друг с другом, поэтому для устранения возможных неточностей трактовки полученных результатов, было принято решение усреднения выборки (количество испытуемых для каждого стиля было приравнено к 15).

В параграфе 2.2. «Организация процедуры и методы исследования» дается характеристика процесса исследования и его методических средств. Также в данном параграфе рассматриваются используемые в работе методы: метод для определения уровня развития эмоционального интеллекта – опросник Д. В. Люсина и метод для определения стиля принятия управленческих решений – тест А. В. Карпова и Е. В. Марковой. Важно отметить тот факт, что для определения эмоционального интеллекта существуют и другие методики, при этом целенаправленно был выбран тест на определение эмоционального интеллекта Д. В. Люсина, поскольку на сегодняшний день данный тест является наиболее используемым и адаптируемым в Российской практике. Вместе с тем, применение теста на определение стиля принятия управленческих решений по А. В. Карпову и Е. В. Марковой обусловлено тем, что в данном тесте стиль принятия управленческих решений рассматривается как синтез двух ортогональных поведенческих характеристик: способа организации взаимодействия руководителя с подчиненными и способа поведения руководителя в проблемной ситуации. Данные характеристики являются наиболее применимыми в контексте данной работы.

Параграф 2.3. «Методы обработки и интерпретации результатов исследования» также носил не только «технический» характер, но и затрагивал более общие методические вопросы. Специфика изучаемых взаимосвязей такова, что для их раскрытия требуются, в том числе, и относительно более сложные статистические способы. Это, прежде всего, методы вычисления матриц интеркорреляций степени развития эмоционального интеллекта у каждого стиля принятия управленческих решений, построения их целостных структурограмм (коррелограмм), их последующего сравнения на предмет гомогенности-гетерогенности, модифицированный метод χ^2 (его экспресс-вариант), метод корреляционного анализа, позволяющий установить детерминационные отношения между переменными исследования, и др. В целях определения степе-

ни структурной организации эмоционального интеллекта использовалась система «индексов структурной организации». Это – индекс когерентности структуры (ИКС), позволяющий определить степень интегрированности структуры; индекс дивергентности структуры (ИДС), позволяющий определить меру ее дифференцированности; индекс организованности структуры (ИОС), позволяющий выявить общую степень организации какой-либо структуры.

В третьей главе «Специфика взаимосвязи эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений» представлен комплекс всех полученных результатов, осуществлена их интерпретация и сопоставление со сформулированными гипотезами.

В параграфе 3.1. «Специфика взаимосвязи стилевых особенностей принятия управленческих решений с основными параметрами эмоционального интеллекта» рассмотрены результаты, раскрывающие специфику его закономерностей, а также осуществлена их интерпретация.

Данная взаимосвязь была изучена на двух основных уровнях – аналитическом и структурном. В данном параграфе более детально представлен первый из них, который предполагает определение зависимости общей меры выраженности эмоционального интеллекта от степени развития интеллекта. Она устанавливается на основе определения параметров, включенных в стиль принятия управленческих решений и эмоционального интеллекта и изучения их взаимосвязи. На основе полученных результатов можно сделать следующие заключения.

Выделена следующая закономерность взаимосвязи – наличие высокого эмоционального интеллекта более характерно для представителей, избегающих ответственности: для попустительского, маргинального стиля. Данный факт объясняется тем, что чем больше индивид понимает себя, тем лучше понимает и то, что испытывает другой субъект и тем самым пытается его оправдать. Для реализаторского стиля принятия решения также характерен высокий эмоциональный интеллект, эта способность ему необходима для того, чтобы «считать» своих подчиненных и понять, кому можно получить работу, а за кого лучше сделать самому. Для авторитарного стиля характерен низкий эмоциональный интеллект, поскольку для того чтобы осуществлять политику жесткого подчинения и контроля понимание, что чувствует сотрудник, является препятствием к осуществлению данной политики. Для ситуационного стиля характерен средний эмоциональный интеллект (с акцентом на понимание и управление своими эмоциями), поскольку для данного руководителя важно понимать свои эмоции для того, чтобы иметь возможность максимально объективно оценить сложившуюся ситуацию.

Далее был проведен анализ всех стилей по количеству различий шкал эмоционального интеллекта и установлено, что такие шкалы как понимание чужих эмоций, управление чужими эмоциями и контроль экспрессии по сравнению с другими шкалами имеют наибольшие отличия (больше выделяются) среди других шкал. Следовательно, можно констатировать, что эмоциональный интеллект у каждого стиля имеет свою особую структуру и основное различие происходит не на уровне понимания себя и своих эмоций, а на уровне сдерживания своих эмоций и идентификации эмоций других.

В параграфе 3.2. «Специфика взаимосвязи структуры эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений» представлены результаты второго уровня анализа, который требует определения связи предпочтения какого-либо стиля принятия управленческих решений от степени выраженности эмоционального интеллекта и его структурной организации. Данный анализ предполагает рассмотрения указанной связи на двух подуровнях: микроанализ и макроанализ. Структурный микроанализ предполагает изучение структурограмм и их связей. Данный анализ раскрывает структурированность эмоционального интеллекта и вскрывает сколько шкал эмоционального интеллекта коррелируют друг с другом, также анализ показывает степень выраженности каждой связи у каждого стиля принятия управленческих решений. На рисунках 1 и 2 представлены структурограммы для попустительского, маргинального, ситуационного и авторитарного стиля принятия управленческих решений.

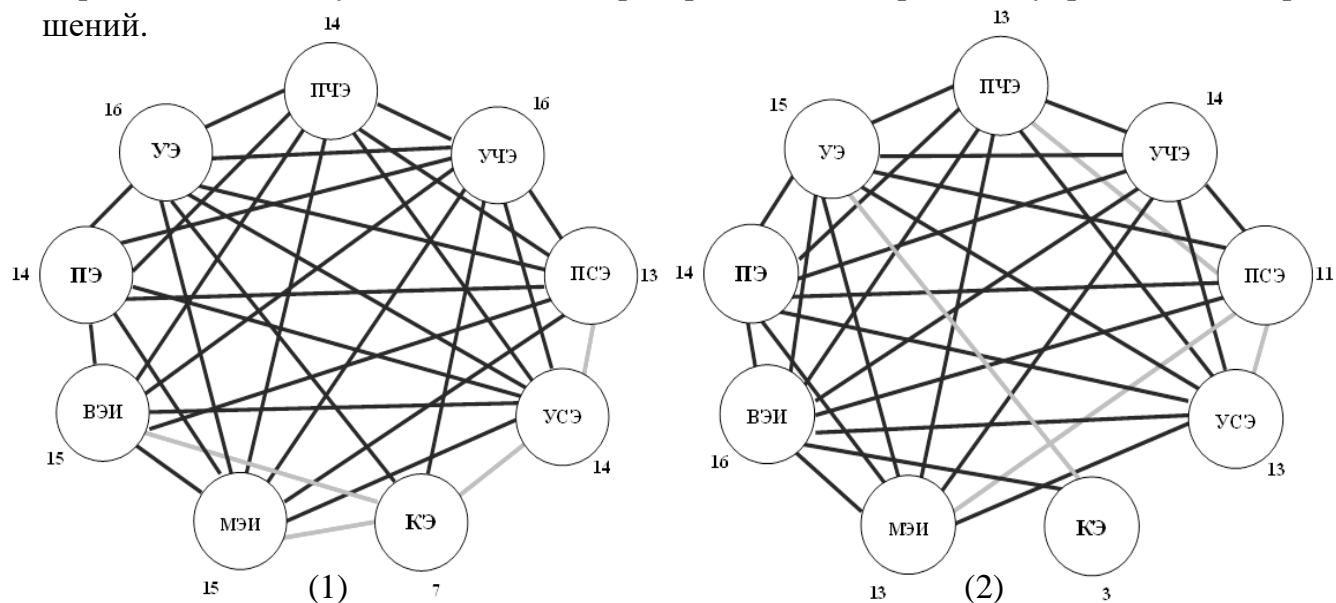


Рисунок 1. Структурограмма для попустительского (1) и маргинального (2) стилей принятия управленческих решений

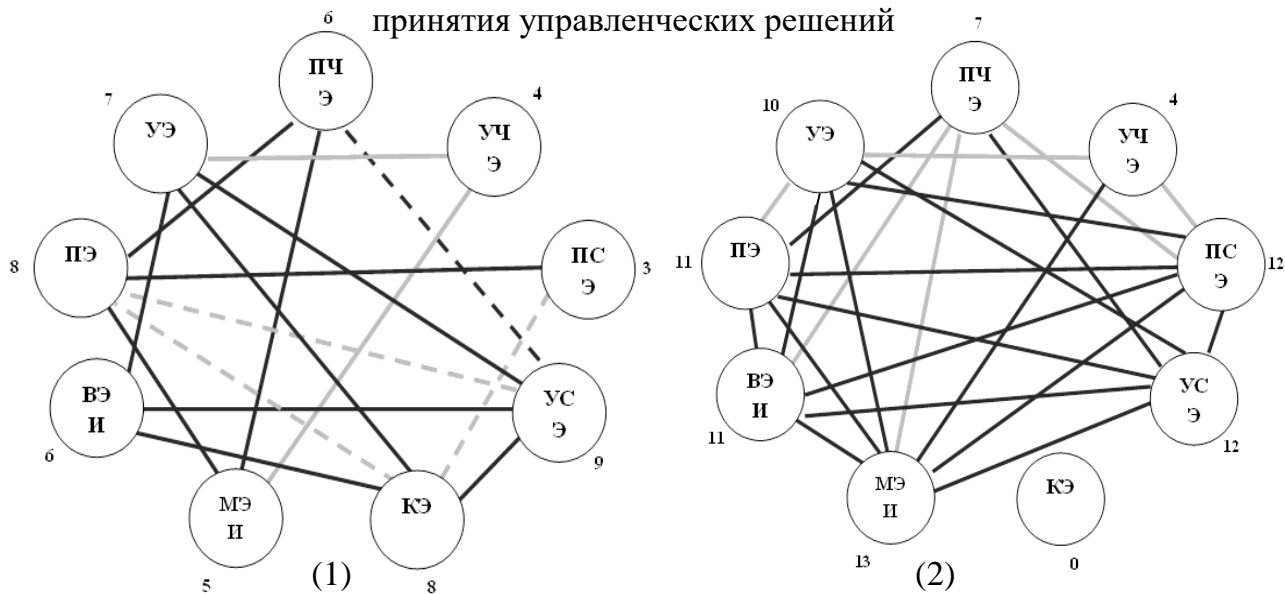


Рисунок 2. Структурограмма для авторитарного (1) и ситуационного (2) стиля принятия управленческих решений.

Условные обозначения: ПЧЭ – понимание чужих эмоций, УЧЭ – управление чужими эмоциями, ПСЭ – понимание своих эмоций, УСЭ – управление своими эмоциями, КЭ – контроль экспрессии, МЭИ – межличностный ЭИ, ВЭИ – внутриличностный ЭИ, ПЭ – понимание эмоций, УЭ – управление эмоциями. Рядом с каждым качеством указан его общий структурный «вес». Жирной линии обозначены корреляции, значимые на $p = 0,01$; полужирной линией – на $p = 0,05$. Пунктирные линии – отрицательные корреляции аналогичных уровней значимости.

Анализ представленных структурограмм позволяет выявить следующие основные закономерности:

- для попустительского стиля принятия управленческих решений эмоциональный интеллект достаточно сильно интегрирован, структурирован и взаимосвязан (ярко выраженный акцент на каждой шкале эмоционального интеллекта), что очень логично, поскольку у руководителя выражена способность понимать эмоции подчиненного (то есть понимание того, что простимулировало (или не простимулировало) подчиненного на конкретное действие), то данная особенность будет способствовать оправданию подчиненного и, следовательно, руководителю будет проще отложить принятие необходимого решения.

- для реализаторского стиля принятия управленческих решений эмоциональный интеллект также в средней степени интегрирован, структурирован и взаимосвязан (ярко выраженный акцент на каждой шкале, с отсутствием контроля экспрессии). Данный факт можно объяснить тем, что указанному типу руководителя способность разбираться в эмоциях как своих, так и чужих будет содействовать распределению своих подчиненных на группы: высококвалифицированных и низкоквалифицированных сотрудников.

- для маргинального стиля принятия управленческих решений эмоциональный интеллект в средней степени интегрирован, структурирован и взаимосвязан (ярко выраженный акцент на каждой шкале, кроме контроля экспрессии). Логично, так как понимание себя и других, возможно, дает представителю данного стиля ощущение отсутствия необходимости принимать решение, поскольку руководитель «на своем (эмоциональном) уровне» попытался справиться с ситуацией (управляя эмоциями других). Следовательно, в случае, если у руководителя не получается достичь желаемого, то такой руководитель старается вообще не принимать никакого решения самостоятельно, а передать его вышестоящему руководителю. Также данный факт оправдывает перекладывание ответственности на вышестоящее руководство. Снижение контроля экспрессии объясняется тем, что данному руководителю нужно быть экспрессивным для того, чтобы «убедить» и проконтролировать своих подчиненных в выполнении задания.

- для авторитарного стиля принятия управленческих решений эмоциональный интеллект в меньшей степени интегрирован, структурирован и взаимосвязан (слабо выраженный акцент на каждой шкале, наличие отрицательных корреляций). Данный факт объясняется тем, что чем меньше индивид разбирается в эмоциях своих и чужих, тем легче принимать жесткие для коллектива в целом и для сотрудника в частности, но «выгодные» для организации решения.

- для ситуационного стиля принятия управленческих решений эмоциональный интеллект в средней степени интегрирован, структурирован и взаимосвязан (выра-

женный акцент на шкалах понимания и управления своими эмоциями). Это логично, поскольку особенность понимать и управлять своими эмоциями будет способствовать «наибольшему освещению» спорной ситуации, требующей принятия решения. При этом не ярко выраженная степень развития особенности понимать и управлять эмоциями подчиненных будет способствовать тому, что руководитель не будет пытаться сгладить ситуацию, посредством управления эмоциями подчиненных, а сразу примет необходимое жесткое решение.

В рамках структурного макроанализа был проведен многомерный корреляционный анализ каждого стиля по шкалам эмоционального интеллекта, в результате которого были получены матрицы интеркорреляций.

Матрицы интеркорреляций были подвергнуты углубленному анализу посредством определения структурных индексов – индексов когерентности, дивергентности и организованности. В целом, эти индексы позволяют оценить степень «совершенства организации» совокупности тех или иных компонентов. Расчет данных индексов для каждого стиля отражен в таблице 1.

Таблица 1

Расчет индексов для каждого стиля принятия управленческих решений

Стиль	ИКС	ИДС	ИОС
Попустительский	124	0	124
Маргинальный	112	0	112
Реализаторский	104	0	104
Авторитарный	56	5	51

В данном контексте уместно обратить внимание на распределение указанных индексов между стилями принятия управленческих решений и сделать следующие заключения.

Во-первых, априорно – согласно традиционным представлениям – допустимо полагать, что именно степень структурированности эмоционального интеллекта является важнейшей детерминантой предпочитаемых стилей именно в аспекте их эффективности: те лица, у которых структурированность эмоционального интеллекта выше, одновременно предпочитают и, главное, оказываются в состоянии, реализовывать более эффективные стили управленческих решений (авторитарный и ситуационный стиль принятия управленческих решений). Однако, как можно видеть из полученных результатов, данное предположение, несмотря на его кажущуюся очевидность, не только не подтверждается эмпирически, но и представлено, фактически, в инверсионном виде. Это означает, что между степенью структурной организации эмоционального интеллекта и эффективностью стилей, действительно, существует тесная и закономерная связь, но прямо противоположная той, которую можно было полагать априорно и которая описана выше. Иными словами, чем выше структурированность эмоционального интеллекта, тем ниже эффективность предпочитаемых стилей.

В исследовании А. В. Карпова и Е. В. Марковой установлено, что эффективность достижения любого внешнего критерия напрямую связана с мерой организованности релевантной структуры субъектных характеристик. Следовательно, с точки

зрения того, как та или иная стратегия поведения в проблемной ситуации соответствует производственным интересам и направлена на решение производственных задач, было установлено, что самым эффективным на практике является ситуационный стиль принятия управленческих решений, затем идет авторитарный, далее маргинальный, затем реализаторский и, наконец, попустительский стиль принятия управленческих решений.

Существующая инвариантная последовательность пяти описанных стилей в плане возрастания их эффективности при реализации управленческих решений как раз и представлена в том виде, в каком она указана при описании результатов: эффективность минимальна при попустительском стиле и далее она возрастает при переходе к реализаторскому и затем к маргинальному стилю, авторитарному и ситуационному стилю принятия управленческих решений.

Итак, можно констатировать, что, в действительности, эмоциональный интеллект, выступая реальной детерминантой стилевой дифференциации управленческих решений, является, тем не менее, не столько его позитивным фактором, сколько фактором, оказывающим негативное воздействие на сравнительную эффективность предпочитаемых стилей. Это означает, что повышение структурированности эмоционального интеллекта усиливает его влияние, которое, в свою очередь, пагубно сказывается на рациональности решения в целом. Так, например, для ситуационного, и в особенности для авторитарного, стилей структурированность эмоционального интеллекта выражена по сравнению с другими стилями в минимальной степени, что, следовательно, способствует большей рациональности принятия решений. И действительно, руководители, которые предпочитают авторитарный стиль принятия управленческих решений, характеризуются менее эмпатичными и более нацеленными на решение проблемы любыми способами. У представителей ситуационного стиля принятия управленческих решений структурированность эмоционального интеллекта, незначительно отличается от авторитарного тем, что присутствует средняя (ближе к минимальной) степень выраженности эмоционального интеллекта, что обусловлено спецификой самого стиля. Действительно, в некоторых ситуациях необходимо обращать внимание на свои и чужие эмоции для того, чтобы принять наиболее эффективное решение, в данном случае, охарактеризуем выраженность эмоционального интеллекта у ситуационного стиля как «золотая середина».

Во-вторых, в связи с данными результатами и осуществленной выше их интерпретацией возникает противоречие, заключающееся в следующем. С одной стороны, нельзя игнорировать тот факт многократно верифицированный всей практикой управления и его изучения, согласно которому эмоциональный интеллект в целом является позитивным психологическим фактором, оказывающим комплексное и, повторяем, позитивное воздействие на организационное функционирование. С другой стороны, факты – в том числе и представленные выше результаты свидетельствуют и о возможности противоположенного – негативного влияния эмоционального интеллекта. По нашему мнению, решению этого противоречия может содействовать следующее обстоятельство. Вероятно, детерминационное воздействие эмоционального интеллекта на управленческую деятельность, так же, как и на ее основные компоненты, характеризуется диверсифицированностью. Это означает, что на одни базовые ком-

поненты системы деятельности он оказывает преимущественно позитивное воздействие, а на другие преимущественно негативное. К последним как раз и относится тот базовый компонент, который обозначается понятием «принятие решения», тогда как к первым относится, например, такой важный ее компонент, как процессы контроля. Следовательно, на эмоциональный интеллект и его влияние на деятельность должно быть распространено фундаментальное свойство, присущее многим важнейшим психологическим образованиям – свойство парциальности. Оно, являясь установленным и подробно изученным по отношению ко многим процессам, остается пока практически полностью не рассмотрено по отношению к эмоциональному интеллекту и его роли в организации процессов принятия решения, а также управленческой деятельности в целом. Представленные выше результаты позволяют несколько компенсировать данный пробел, предоставляя конкретные данные относительно действительной сложности и противоречивости детерминационного воздействия эмоционального интеллекта на стили принятия управленческих решений.

Далее, сравнительный анализ матриц интеркорреляций стилей принятия управленческих решений в группах с разной степенью выраженности эмоционального интеллекта на их гомогенность-гетерогенность (с помощью метода экспресс- χ^2) позволил установить еще один результат: матрицы у попустительского, маргинального и реализаторского стили принятия управленческих решений оказались статистически достоверно гомогенными ($p = 0,01$). Матрицы остальных стилей принятия управленческих решений являются статистически достоверно гетерогенными ($p = 0,05$). Следовательно, в основе динамики количественных показателей (то есть структурных индексов) стилей принятия управленческих решений при изменении степени выраженности эмоционального интеллекта лежат не их количественные изменения, а качественные, то есть их достаточно принципиальные перестройки. Следовательно, изменение индивидуальной меры выраженности эмоционального интеллекта обуславливает не только «локальные», количественные изменения структуры этих свойств, но и качественные, то есть принципиальные их перестройки. Эмоциональный интеллект как общая способность детерминирует возникновение аналогичных, то есть обобщенных перестроек всей совокупности стилей принятия управленческих решений. Динамика же количественных значений индексов структурной организации является следствием этих качественных перестроек. Следовательно, можно констатировать новый в научном отношении факт, состоящий в выявлении и объяснении структурной (а не только аналитической) детерминации управленческих решений со стороны эмоционального интеллекта. Причем, эта детерминация более выражена, чем детерминация аналитического типа, состоящая во влиянии отдельных параметров эмоционального интеллекта на реализацию управленческих решений.

В Заключение обобщена вся совокупность полученных в исследовании результатов, а также сформулированы выводы, основные из которых состоят в следующем.

1. Два важных направления психологических исследований – психология принятия управленческих решений, а также современный эмоциональный интеллект разрабатываются в настоящее время достаточно интенсивно «по отдельности», а исследования (особенно эмпирические и экспериментальные), выполненные на их «стыке»,

представлены явно недостаточно. Вместе с тем, в каждом из них складываются значимые предпосылки для их синтеза, обусловленные прежде всего углублением представлений о содержании их основных предметов. Так, в психологии принятия управленческих решений все более актуальной становится задача изучения психологических факторов, влияющих на его эффективность. В эмоциональном интеллекте также складываются предпосылки для дополнения исследований использования эмоционального интеллекта, в том числе, в качестве фактора, влияющего на управленческую деятельность в целом, и на процесс принятия управленческих решений, в частности.

2. При организации данного исследования необходим учет ряда методологических и методических требований, обусловленных спецификой содержания эмоционального интеллекта и стиля принятия управленческих решений. Основными из них являются: необходимость сочетания исследования двух основных типов детерминации – аналитической и структурной. Обязательной является реализация принципа системно-структурного подхода, согласно которому эмоциональный интеллект, имеющий выраженный интегративный характер, связан со стилем принятия управленческих решений. Следовательно, общим итогом цикла эмпирических исследований, подтверждающим правомерность основной гипотезы данной работы, является обнаружение и доказательство существования взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и стилем принятия управленческих решений, носящей комплексный и закономерный характер.

3. Существует закономерная взаимосвязь индивидуальной меры выраженности эмоционального интеллекта в целом, а также его основных компонентов, и стилевыми различиями в реализации процессов принятия управленческих решений. Она носит комплексный характер и имеет место на двух уровнях – уровнях аналитической и структурной детерминации. На первом из них эксплицируются значимые автономные влияния отдельных шкал эмоционального интеллекта на стили управленческих решений. На втором обнаруживаются значимые эффекты структурной, то есть собственно интегративной детерминации.

4. Существует также зависимость, согласно которой имеет место тенденция связи эффективности предпочитаемых стилей реализации решений и индивидуальной мерой выраженности эмоционального интеллекта. Однако эта связь носит преимущественно не прямой, а обратный характер.

5. Наличие высокой меры выраженности эмоционального интеллекта более характерно для представителей, избегающих ответственности (попустительский и маргинальный стили управленческих решений). И наоборот, для руководителей, которые не избегают ответственности, характерна более низкая степень выраженности эмоционального интеллекта (авторитарный стиль).

6. Между степенью структурной организации основных компонентов эмоционального интеллекта и эффективностью стилей реализации управленческих решений существует стабильная и закономерная связь. Она состоит в том, что возрастание степени структурной организации эмоционального интеллекта является значимой детерминантой стилевых различий. Вместе с тем, направленность этой детерминации также носит не прямой, а обратный характер: относительно более эффективные стили принятия управленческих решений сопровождаются меньшей структурированностью

эмоционального интеллекта, и наоборот – высокая его структурированность ингибирует предпочтение более эффективных стилей принятия управленческих решений; то есть, выбирая менее эффективный стиль принятия управленческих решений, лицо с высоким эмоциональным интеллектом, таким образом, компенсирует свой выбор. Следовательно, впервые установлено, что эмоциональный интеллект отрицательно влияет на принятие управленческих решений, но не на прямую, а опосредованно через выбор отрицательного стиля.

7. Структурная организация эмоционального интеллекта у лиц, реализующих разные стили принятия решений, характеризуется специфичностью не только в плане количественных различий в степени ее выраженности, но и качественными – принципиальными различиями. Это означают, что структуры эмоционального интеллекта при разных стилях управленческих решений являются гетерогенными – различающимися не только «в степени», но и качественно, то есть именно по своей структурной организации.

8. Эмоциональный интеллект как интегральная способность детерминирует возникновение аналогичных, то есть обобщенных перестроек всей совокупности стилей принятия управленческих решений. Динамика же количественных значений индексов структурной организации является следствием этих качественных перестроек.

9. Эмоциональный интеллект для каждого стиля управленческих решений имеет свою структуру; следовательно, на стиль принятия управленческих решений влияет как общее значение степени развития эмоционального интеллекта, так и степень его интегрированности, структурированности и выраженности у конкретного стиля принятия управленческих решений.

10. Впервые установлена следующая закономерность: если руководитель имеет высокую степень развития эмоционального интеллекта (то есть имеет по всем шкалам высокие показатели), то понимание себя и чужих эмоций, а также управление своими и чужими эмоциями приводит к выбору попустительского стиля принятия управленческих решений. Если руководитель имеет также высокую степень развития эмоционального интеллекта, но низкую степень контроля экспрессии (степень выраженности чувств), то это приводит к выбору либо маргинального, либо реализаторского стиля принятия управленческих решений. Если руководитель имеет низкую степень развития эмоционального интеллекта (все шкалы имеют средне низкие показатели, кроме шкалы контроля экспрессии), то это приводит к выбору авторитарного стиля принятия управленческих решений. Если же руководитель имеет среднюю степень развития эмоционального интеллекта с акцентом на понимание и управление своими эмоциями, то это приводит к выбору ситуационного стиля принятия управленческих решений.

11. Обнаружено, что эмоциональный интеллект обладает таким важным свойством как парциальность, которая заключается в разнонаправленном воздействии на управленческую деятельность. В данном контексте возможно предположить, что эмоциональный интеллект фасилитирует основные функции управленческой деятельности, но ингибирует предпочтение стиля принятия управленческих решений.

12. Вся совокупность полученных результатов допускает свою интерпретацию и естественное объяснение с позиций наиболее базовых и фундаментальных положений

общей психологии и психологии управления в целом, что и было осуществлено в данной работе. Главным объяснительным средством, которое должно быть реализовано в этих целях, выступает экспликация функциональной роли синергетических эффектов, возникающих вследствие действия механизмов интегративного типа и различающихся по интенсивности и направленности при разных уровнях развития как эмоционального интеллекта, так и при качественно разных стилях реализации процессов управленческих решений.

Результаты исследований отражены в 10 печатных работах, 1 из которых – входит в список научных рецензируемых журналов Scopus; 3 статьи опубликованы в журналах, рекомендованных ВАК РФ. Общий объем опубликованных работ – 4,1 п. л.; авторский вклад – 3,08 п. л.

Основные положения диссертации представлены в 10 опубликованных работах, 3 из которых – статьи в журналах, рекомендованных ВАК РФ. Общий объем опубликованных работ – 4,1 п. л., авторский вклад – 3,08 п. л.

Публикации из перечня ведущих научных журналов и изданий, рекомендованных ВАК РФ:

1. Сидорова, Н.В. Эмоциональный интеллект как детерминанта стилей принятия управленческих решений / А.В. Карпов, Н.В. Сидорова // Международный электронный научный журнал. Перспективы науки и образования. – 2021. – №3. – 346-359 С. (1,34 п. л., авторский вклад – 0,67 п. л.).

2. Сидорова, Н.В. Специфика взаимосвязи эмоционального интеллекта и стилевых особенностей управленческих решений / А.В. Карпов, Н.В. Сидорова // «Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология». 2021, № 3. – 19-31 С. (0,68 п. л., авторский вклад – 0,34 п. л.).

3. Сидорова, Н.В. Парциальность эмоционального интеллекта как детерминанта принятия управленческих решений / Н.В. Сидорова // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. – 2022. - №2. – 354-362 С. (0,49 п. л.).

Другие научные публикации:

4. Сидорова, Н.В. Влияние эмоционального интеллекта на стиль принятия управленческих решений / Н.В. Сидорова // Сборник материалов XV Международной научно-практической конференции для студентов, магистрантов, аспирантов, молодых ученых и преподавателей вузов. Казанский Федеральный университет. – 2021. – Выпуск №15. – С. 478-481. (0,24 п. л.).

5. Сидорова, Н.В. Раскрытие понятия эмоционального интеллекта в аспекте эмоциональной природы человека / Н.В. Сидорова // Сборник III Международной научно-практической конференции «Развитие науки и практики в глобально меняющемся мире в условиях рисков». – 2021. – 171-174 С. (0,3 п. л.).

6. Сидорова, Н.В. Принятие решений и эмоциональный интеллект / Н.В. Сидорова // Электронное периодическое издание «Гуманитарный научный журнал». – 2021. – 77-81 С. (0,27 п. л.).

7. Сидорова, Н.В. Эмоциональный интеллект как детерминанта принятия управленческих решений / Н.В. Сидорова // Сборник Российского форума «МОЛОДЁЖЬ и НАУКА», Университет Лобачевского, Нижний Новгород

8. Сидорова, Н.В. Соотношение эмоционального интеллекта с разнообразными

асpekтами управленческой деятельности / Н.В. Сидорова // Проблемы теории и практики современной науки [Электронный ресурс], Научно-издательский центр «Мир науки». – Электрон. текст. данн. – Нефтекамск: Научно-издательский центр «Мир науки», 2022. (0,25 п.л.).

9. Сидорова, Н.В. Парциальность эмоционального интеллекта / Н.В. Сидорова // Научные перспективы XXI века [Электронный ресурс], Научно-издательский центр «Мир науки». – Электрон. текст. данн. – Нефтекамск: Научно-издательский центр «Мир науки», 2022. (0,22 п.л.).

10. Сидорова, Н.В. Влияние эмоционального интеллекта на стиль принятия управленческих решений / Н.В. Сидорова // Материалы XXIX Международного симпозиума «Нетрадиционное растениеводство и биоземледение. Экологичные селекция, семеноводство и генная инженерия. Космология и охрана био-ноосферы. Философия биополитики и экообразования в триединстве экономики, экологии и медицины. Крымский международный институт нетрадиционного растениеводства, экологии и здоровья. – 2020. – 366-371 С. (0,3 п.л.).