

Эмоциональный интеллект как фактор эффективной самопрезентации руководителя

Кузнецова Алина Игоревна

студентка

Волгоградская академия государственной службы, Волгоград, Россия

E-mail: kalinka34@mail.ru

«Государю необязательно обладать всеми желаемыми качествами...но крайне необходимо производить впечатление, что обладаешь ими», - говорил Николло Макиавелли. Самопрезентация, или управление впечатлением (impression management), определяется в зарубежной психологии как «различные стратегии и тактики, которые использует человек, чтобы произвести определенное впечатление на окружающих», как намеренное и осознаваемое поведение, направленное на создание определенного впечатления о себе у других людей. Это попытка человека создавать и поддерживать определенный образ себя как носителя той или иной социальной роли, статуса.

Знание психологических закономерностей самопредъявления необходимо для осмысления различных аспектов общения, исследования проблем становления личности в юношеском возрасте, изучения вопросов гармоничного развития супружеских отношений, разработки эффективной практики психотерапии, самопредъявления при трудоустройстве и т.д.

Особенно интересным объектом исследования феномена самопрезентации является сфера делового общения, где учитываются не только индивидуально-личностные особенности участников взаимодействия, но и ситуация общения.

Руководители и представители публичных профессий с высоким социальным статусом чаще других используют в социальном взаимодействии преимущественно ассертивные тактики самопрезентации, основанные на стремлении получить одобрение со стороны окружающих. Способность человека понимать себя и управлять собой, понимать других и управлять другими для достижения своих целей является одним из значимых показателей эффективной самопрезентации и определяется как эмоциональный интеллект (EQ). Высокий EQ – это умение правильно выстраивать свои взаимоотношения, это способность получить оптимальный результат в отношениях с собой и другими людьми.

На основании литературных данных можно предположить, что для руководителя самопрезентация является одним из важных компонентов эффективности его деятельности и должна определяться такими характеристиками, как высокий уровень эмоционального интеллекта, экстернальность / интернальность, приятие / неприятие себя, выраженность мотивации одобрения, ориентация на «цель» - «средство» - «результат».

В качестве объекта изучения были выбраны две группы испытуемых – государственные служащие – руководящие работники Администрации Волгоградской области (30 человек) и директора средних школ г.Волгограда (25 человек). Всего было обследовано 55 человек.

Процедура исследования состояла из обследования испытуемых при помощи методики «Цель-Средство-Результат»; методики диагностики самооценки мотивации одобрения Д.Марлоу и Д.Крауна; методики диагностики социально-психологической адаптации К.Роджерса и Р. Даймонда. Обработка полученных результатов проводилась с использованием пакета SPSS 13.0 и программы MS Excel. Сравнение результатов производилось при помощи статистического анализа, подсчитывалась дисперсия распределения и t-критерий Стьюдента.

В результате проведенного исследования было показано, что в процессе самопрезентации испытуемые обеих групп, как правило, испытывают некоторые проблемы, проявляющиеся в затруднении постановки конструктивных целей, ориентируясь на «микроцели», характеризующиеся неустойчивостью; отмечаются трудности в процессе выбора средств достижения целей, отмечается «страх самовыражения», преобладают «энергосберегающие мотивы», излишняя критичность.

Сравнение результатов двух групп свидетельствует о наличии достоверных различий по следующим параметрам: отношение к результатам своей деятельности и экстернальность \ интернальность: у госслужащих отмечается склонность к переоценке результатов своей деятельности и тенденция к экстернальности ($p \leq 0,05$); у учителей – к недооценке своей деятельности и интернальности ($p \leq 0,05$).

С учетом полученных результатов была разработана и апробирована программа тренинга «Эффективная самопрезентация». Основная цель программы - повышение показателей эмоционального интеллекта – самосознания (self-awareness), самоконтроля (self-management), эмпатии (empathy) и навыков отношений (relationship skills). Для этого использовались деловые игры, тренинговые упражнения, минилекции. В результате тренинга участники, по их собственным оценкам, повысили социально-психологическую и коммуникативную компетентность; отработали навыки поведения в управленческом, деловом и межличностном общении, в конфликтных ситуациях; овладели основными техниками и приемами управленческой деятельности; развили управленческие навыки, умения и способности. Повторное тестирование участников тренинга по выбранным методикам выявило достоверное снижение трудностей в процессе выбора средств достижения целей и страха самовыражения ($p \leq 0,05$).

Таким образом, развитие эмоционального интеллекта руководителя приобретает особую научную и прикладную актуальность. Развитие данного вида способностей существенным образом повышает эффективность профессиональной деятельности. Полученные результаты могут быть полезны и учтены в работе руководителей органов власти и образования, их целесообразно использовать при обучении руководителей, в коррекционной работе, при проведении тренингов, в индивидуальном консультировании.

Литература

1. Амяга, Н.В. Самораскрытие и самопредъявление личности в общении. // Личность. Общение. Групповые процессы. – М., 1991
2. Андреева, И.Н. Эмоциональный интеллект: исследования феномена // Вопросы психологии. – 2006. - №3
3. Гоулман, Д., Бояцис, Р., Макки, Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта, Альпина Паблишер, 2005.