

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»

Факультет психологии
Кафедра социальной психологии

Заочная форма получения образования
Специальность «Психология» со специализацией «Психология
предпринимательской деятельности»

Группа 056

ГРИШАНОВИЧ РАЙСА ИГОРЕВНА

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Взаимосвязь эмоционального интеллекта и стиля руководства

Допущена к защите
протокол № 42 заседания
кафедры социальной психологии

«12» _____ 2011

ав. кафедрой

 Л.В. Финькевич

Научный руководитель
старший преподаватель
Казанович Евгений Юльевич

Минск, 2011

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ	
ГЛАВА I АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О СТИЛЕ РУКОВОДСТВА И ЭМОЦИОНАЛЬНОМ ИНТЕЛЛЕКТЕ	
1.1 Стиль руководства как интегративная характеристика деятельности руководителя.....	7
1.2 Классификации стилей руководства.....	11
1.3 Руководство и лидерство.....	17
1.4 Эмоциональный интеллект как составляющая эмоциональной сферы руководителя.....	
1.4.1 Представление об эмоциональном интеллекте.....	20
1.4.2 Эмоциональный интеллект как фактор эффективности руководства.....	26
ГЛАВА II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА РУКОВОДИТЕЛЯ И СТИЛЯ РУКОВОДСТВА	
2.1 Методология исследования.....	30
2.2 Диагностика стилей руководства и степени выраженности лидерства, анализ полученных результатов.....	34
2.3 Диагностика эмоционального интеллекта и анализ полученных результатов.....	39
2.4 Исследование взаимосвязи эмоционального интеллекта и стиля руководства.....	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	50
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	52
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	58

ВВЕДЕНИЕ

Управление коллективом сотрудников является одной из важнейших задач любой организации. Грамотное выполнение руководителем своих функций способствует повышению продуктивности и качества работы группы его подчиненных. Именно поэтому особую актуальность имеет проблема эффективности деятельности руководителя. Для обеспечения наибольшей эффективности своей деятельности наряду с формальными управленческими функциями руководитель должен играть роль мотиватора и морального лидера, повышая заинтересованность и работоспособность своих подчиненных, а также поддерживая оптимальную атмосферу в коллективе [7, 29].

Интерес к социальным и эмоциональным аспектам трудовой деятельности возник в науке еще в 20-е годы прошлого столетия. Исследования в данной области показали, что социальные и эмоциональные потребности сотрудников имеют не меньшее значение для эффективности их работы, чем материальные. Также было замечено, что, чем больше интереса и участия к проблемам своих подчиненных проявляет руководитель, тем выше удовлетворенность сотрудников своей работой. Эти наблюдения послужили толчком для исследований социальной и эмоциональной компетентности руководителей [37].

По мнению Д. Гоулмана, любое лидерство всегда имело эмоциональную первооснову, и большая часть компетентностей, необходимых для успеха руководителя, имеет социальную и эмоциональную природу. В современной организации перед руководителем, несомненно, стоит задача создания в коллективе благоприятной атмосферы, направления коллективных эмоций в нужное русло, поскольку от успешности реализации этой функции во многом зависит продуктивность работы группы. Эффективный руководитель не только варьирует стиль своего руководства в зависимости от ситуации, но и способен применять многообразие навыков, связанных с эмоциональным интеллектом.

Заражая группу своим оптимизмом, он тем самым мотивирует сотрудников к работе [16, 35].

В отечественной литературе эмоциональная компетентность также связывается с эффективностью руководства. Так, в исследовании А.М. Журавлева выделяется такая характеристика личности, как коммуникативная уравновешенность, очень близкая к понятию эмоционального интеллекта. Результаты его исследования свидетельствуют о том, что высокая эффективность деятельности руководителя соответствует его коммуникативной уравновешенности, сдержанности, умению владеть собой, а также способности организовывать ровное, спокойное общение [21, 73].

Актуальность данной работы обусловлена тем, что эмоциональный интеллект все чаще рассматривается как один из факторов эффективного руководства. Развитие эмоциональной компетентности руководителя является основой осуществления управленческих функций, при этом навыки управления эмоциями предположительно связаны с предпочитаемым стилем руководства коллективом.

Цель исследования. Установить наличие взаимосвязи стиля руководства с уровнем развития эмоционального интеллекта руководителя.

Задачи исследования.

1. Провести теоретический анализ имеющихся подходов к разрабатываемой проблеме.
2. Определить преобладающий характер стиля руководства и степень выраженности лидерства.
3. Выявить уровень развития эмоционального интеллекта у обследуемых руководителей.
4. Установить взаимосвязь между эмоциональным интеллектом, стилем руководства и лидерством.

Научная новизна проводимого исследования состоит в выявлении эмоциональных особенностей руководителей, влияющих на стиль руководства.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения полученных результатов при разработке и составлении обучающих программ для менеджеров руководящего звена, для повышения эффективности руководства. Возможно использование полученных данных для профотбора на руководящие должности.

Гипотеза исследования: 1) Эмоциональный интеллект руководителя оказывает влияние на стиль руководства подчиненными. 2) Чем выше уровень эмоционального интеллекта, тем более склонен руководитель к демократическому стилю управления.

Предмет исследования: Взаимосвязь эмоционального интеллекта руководителя и стиля руководства.

Объект исследования: Стиль руководства трудовым коллективом.

Методы исследования: Аналитические (теоретический анализ научной литературы), диагностический, метод статистической обработки данных.

Диагностические методики: Методика оценки эмоционального интеллекта Н. Холла; методика диагностики склонности к определенному стилю руководства Г.П. Ильина; методика диагностики лидерских способностей Жариков В. и Крушельницкого Е.

Методы математической и статистической обработки: корреляционный анализ данных.

Структура и содержание дипломной работы: Дипломная работа состоит из:

введения, включающего общую характеристику работы, где охарактеризована актуальность проблемы исследования, определены его объект, задачи, гипотезы, методология, научная новизна, теоретическое и практическое значение.

основной части, представленной теоретико-аналитической и эмпирической главами. Глава первая посвящена теоретическому анализу подходов к стилю руководства и их классификации, а также понятию эмоциональный интеллект. Вторая глава посвящена эмпирическому

исследованию взаимосвязи эмоционального интеллекта руководителя и стиля руководства. По каждой главе даны выводы.

заключения, в котором обобщены результаты исследования, сформулированы его основные выводы;

списка использованных источников;

приложений.