



УДК 159.9.018+378

Юр'сва І.А., Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”

Юр'сва Ірина Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент, заступник завідувача кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. Коло наукових інтересів: соціально-психологічні аспекти професійної підготовки менеджерів з адміністративної діяльності, психологія управління.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА

У статті досліджено поняття “інтелект” і порівняно з поняттям “мислення”, визначено види інтелекту. Надано результати практичного дослідження ролі соціального інтелекту в діяльності керівника.

In the article the concept of “intellect” was researched and compared with “thinking” concept, types of intellect were define. Results of the practical research of an intellect’s role in a leader’s activity was given.

Постановка проблеми. У сучасному світі проявляється великий інтерес до проблем творчого мислення, відсутності або наявності різних видів інтелекту, особливо, серед керівників організацій. Існує кілька видів інтелекту, серед яких особливе місце займає соціальний інтелект керівника. Роль соціального інтелекту в діяльності керівника, адміністративного менеджера, безсумнівно, висока й додатково зростає у зв'язку із сучасними соціально-економічними умовами в Україні. При цьому психологічні механізми соціального інтелекту вивчені недостатньо, також недостатньо вивчені особливості прояву і розвитку соціального інтелекту в процесі професійної діяльності та навчання менеджера.

Виклад основного матеріалу. Метою даного дослідження є вивчення поняття “інтелект”, позиціонування поняття “інтелект” і поняття мислення, визначення видів інтелекту, а також практичне дослідження ролі соціального інтелекту в діяльності керівника, виявлення цільових орієнтацій керівника в організації. Інтелект від латинського intellectus – розуміння, пізнання, у широкому змісті – сукупність всіх пізнавальних функцій людини і сприйняття від мислення до уяви. Недостатня мотивація і досвід керівника, слабка підтримка його з боку

підлеглих (групи) і напружені відносини з вищестоящим начальником мають своїм наслідком зниження впливу інтелекту керівника на ефективність його діяльності. Соціальний інтелект позиціонується як здатність правильно розуміти своє поведіння і поведіння інших людей. Ця здатність необхідна для ефективною міжособистісної взаємодії і успішної соціальної адаптації. Соціальний інтелект реалізує пізнавальні процеси, пов'язані з відображенням людини як партнера по спілкуванню і діяльності. Рівень розвитку соціального інтелекту керівника багато в чому визначає особливості взаємодії людини в групі й формування колективу (команди).

Особливу актуальність проблема соціального інтелекту і підвищення рівня його розвитку набуває у керівників-професіоналів, що здійснюють керівництво людьми і колективом. На думку багатьох дослідників (Р.Л. Кричевський, Т. Коно, В. Зігерт, Л. Ланг, А.Л. Журавльов, А.П. Чернишов та ін.), від особистості керівника багато в чому залежить прийняття успішних управлінських рішень, ефективність управління, успіх діяльності організації. Особистісні якості керівника є найважливішим чинником оптимізації його професійної діяльності. Соціальний інтелект як

психологічна характеристика особистості являє собою найважливішу складову професійно важливих якостей керівника. Із цього погляду представляється важливим вивчення його зв'язку з особистісними якостями, що дозволить виявити значення соціального інтелекту в професійній діяльності й особистісному розвитку керівника. Поняття “соціальний інтелект” уперше було використано в психології Е. Торндайком у 1920 р. при аналізі проблеми “далекоглядності у міжособистісних відносинах”. Згідно Торндайку, існує три види інтелекту:

- абстрактний інтелект як здатність розуміти абстрактні вербальні та математичні символи і робити з ними які-небудь дії;
- конкретний інтелект як здатність розуміти речі та предмети матеріального світу і робити з ними які-небудь дії;
- соціальний інтелект як здатність розуміти людей, мудро діяти у відношенні інших. Таким чином, Торндайк (Thorndike, 1920) розглядав соціальний інтелект як специфічну пізнавальну здатність, що забезпечує успішну взаємодію з людьми. Основна функція соціального інтелекту, на думку вченого, – прогнозування поведінки. Г. Олпорт (Allport, 1937) описує соціальний інтелект як особливе вміння вірно судити про людей, прогнозувати їхнє поведінку і забезпечувати адекватне пристосування в міжособистісних взаємодіях. Він виділяє вісім якостей, які забезпечують краще розуміння навколишніх:

1. Досвід. Для того, щоб добре розбиратися у людях, насамперед, необхідний життєвий досвід.
2. Подібність. Це вимога того, щоб людина, що намагається судити про людей, по своїй природі була схожа на ту людину, яку він хоче зрозуміти.
3. Інтелект. Уміння розуміти людей – це в значній мірі завдання з'ясування зв'язків між минулими і нинішніми вчинками, між експресивним поведінням і внутрішніми властивостями, між причиною і наслідком.
4. Глибоке розуміння себе. Сліпота і помилковість у розумінні нашої власної природи буде автоматично перенесена на наші судження про інших.
5. Складність. Як правило, люди не можуть глибоко зрозуміти тих, хто складніше і тонше їх самих.
6. Відстороненість. Людина, що залишається осторонь від подій, але уважно спостерігає за ними, зможе висловити більше коштовні судження, ніж учасник подій.
7. Естетичні схильності. При високому своєму розвитку естетичний склад розуму може до певного ступеня відшкодувати обмеженість досвіду, інтелекту, глибокого розуміння себе, подібності та складності.

8. Соціальний інтелект. На думку Г. Олпорта, соціальний інтелект – це “соціальний дарунок, необхідний для тонкої рівноваги в поведінці, що забезпечує гладкість у відносинах з людьми. Для того, щоб тактовно говорити, необхідно прогнозувати найбільш імовірні реакції іншої людини. Тому соціальний інтелект зв'язаний зі здатністю висловлювати швидко, майже автоматичні, судження про людей. Разом з тим соціальний інтелект має відношення скоріше до поведінки, ніж до оперування поняттями: його продукт – соціальне пристосування, а не глибина розуміння”. У даному визначенні соціальний інтелект розглядається як властивість, необхідна для успішної взаємодії з людьми, що проявляється в умінні прогнозувати поведінку іншої людини. Формулювання Д. Векслера (Wechsler, 1958) зводить ці різні точки зору до одного визначення соціального інтелекту, що усвідомлюється вченим як пристосованість індивіда до людського буття, тобто як уміння “гарно справлятися з життєвими ситуаціями”. Деякі вчені, зокрема Ж. Годфруа (Godefroid, 1996), ототожнюють соціальний інтелект з одним із процесів, головним чином, із соціальною перцепцією або соціальним мисленням. Це пов'язане із традицією роздільного, не співвіднесеного вивчення цих феноменів у рамках загальної й соціальної психології. Д. Майєрс (Myers, 1998) характеризує соціальну психологію як науку, що вивчає характер думок людей один про одного, їхній взаємовплив, відношення між ними. Соціальне мислення розглядається вченим як здатність оцінювати себе й інших, здатність, що обумовлює соціальні установки, пояснення, від чого залежить точність вражень про себе й інших, наскільки соціальне мислення схильне до упередженості, яким чином соціальні установки людини впливають на його поведінку. Із соціальним інтелектом часто ототожнюється мудрість як форма інтелектуальної обдарованості: “мудрість – це сторона (складова) природного інтелекту, тому що вона має пряме відношення як до переробки інформації про те, що відбувається, так і до адаптаційних процесів. У той же час мудрість являє собою специфічний стан інтелектуальної зрілості, що проявляється в контексті повсякденного способу життя і є результатом тривалого і унікального процесу нагромадження життєвого досвіду” (Холодна, 1997). Відповідно до даного визначення, у проявах соціального інтелекту переважають життєві вміння і досвід, які зв'язуються зі здатністю пророкувати поведінку людей.

При визначенні інтелекту необхідно класифікувати його види. За класифікацією Ховарда Гарднера, гарвардського психолога, розрізняють сім видів інтелекту. А саме:

1. Просторовий інтелект, що полягає в здатності розпізнавати моделі та форми, здійснювати мислення в образах і картинках. При цьому досягається спрощена орієнтація в новому просторі за рахунок здатності створювати в голові внутрішні просторові зображення. Люди з розвиненим просторовим інтелектом здатні виражати думки в картинах, фотографіях, скульптурах. Цей вид інтелекту необхідний керівникам у сфері архітектури, будівництва, дизайну.

2. Фізичний (тілесно-кінестетичний) інтелект полягає в успішному використанні розвитої координації, розуміння тонкощів руху. При цьому індивідумом з більшим умінням використовуються більші можливості свого тіла. Керівники, яким властивий даний вид інтелекту процвітають в імітації, наслідуванні жестів і рухів інших. Про них можна сказати, що вони, у якості інструмента, мислять тілом при пізнанні світу.

3. Музичний інтелект передбачає розвинутий слух, чуйні вуха, здатність розпізнавати стиль, що визначає розуміння мелодій світу. За допомогою музичного інтелекту розвивається розуміння розпізнавати відтінки і тембри настрою підлеглих.

4. Лінгвістичний (язиковий) інтелект виражає високу чутливість до форми і змісту слів, розуміння основного, додаткового і контекстного змісту. Існує думка, що людина здобуває й збагачується з пізнанням різних мов світу, їй стає доступний менталітет народу, мовою якого він спілкується. Маючи лінгвістичний інтелект, керівник правильно ставить наголоси, акценти, говорить із потрібною інтонацією.

5. Логіко-математичний інтелект, відомий в усьому світі логічними завданнями, маніпулюванням цифрами, головоломками і блискучими балами за системою IQ.

6. Міжособистісний інтелект – це здатність перейнятися почуттями інших, розуміючи мотивацію інших людей. Для керівника це насамперед вміння знаходити консенсус із колективом, ладити з людьми та маніпулювати ними. За рахунок інших людина з розвиненим міжособистісним інтелектом домагається успіху в професійній сфері.

7. Внутрішньо-особистісний інтелект передбачає гарне розуміння власних почуттів, наявність багатого внутрішнього світу. Керівники, що володіють цим інтелектом, усвідомлюють власну мотивацію, їм властива розвинена інтуїція.

Фактично під соціальним інтелектом SQ керівника розуміють міжособистісний і внутрішньо-особистісний інтелект, який ще називають емоційним EQ. Саме соціальний інтелект необхідно досліджувати для визначення успішності керівника [4].

Для практичного дослідження ролі соціального інтелекту було обрано дві організації. В експериментальну вибірку увійшло 57 ($n = 57$) керівників нижньої, середньої та вищої ланки, що працюють на підприємстві “Південкабель” (Україна) і одного з відділів департаменту Харківської міської ради. З них 9 (11, 4 %) – вищий ешелон влади (генеральний директор, директори за напрямками, начальники департаменту); 15 (56,9 %) – середня керівна ланка (заступники директорів за напрямками, начальники відділів і цехів), 33 (31,7 %) – керівники нижчої ланки (заступники начальників відділів і цехів, керівники секторів, майстри в цехах, провідні державні службовці). Експериментальна вибірка полягає в такому: в основному це чоловіки середнього віку, серед яких приблизно однаковою мірою представлені керівники з різним стажем роботи в даних організаціях. Обстеження проводилося протягом 2005-2007 р.

У результаті статистичного аналізу виявлявся зв'язок показників за соціальним інтелектом, отриманий нами за допомогою методики дослідження соціального інтелекту Дж. Гілфорда з цільовими орієнтаціями керівників. Статистичний аналіз результатів здійснювався окремо для менеджерів з високим, середнім і низьким рівнем соціального інтелекту. Він виявив такі розходження:

За загальним показником свідомості життя виявлені статистично значимі розходження між керівниками з різним рівнем соціального інтелекту. При цьому керівники із середнім рівнем соціального інтелекту перевершують керівників із соціальним інтелектом нижче ($p = 0,0002$) і вище ($p = 0,0301$) середнього рівня, а керівники із соціальним інтелектом нижче середнього перевершують керівників із соціальним інтелектом вище за середній рівень ($p = 0,0204$).

Отже, для керівників із соціальним інтелектом вищим за середній рівень, усвідомлення і рефлексія цільових проблем характерна в меншій мірі. А для керівників з рівнем соціального інтелекту вищим за середній, більшою мірою характерна наявність цілей у майбутньому, позитивна оцінка прожитого життя, подання себе як сильної особистості, яка здатна конструювати і реалізовувати ті або інші плани, контролювати виникаючі ситуації. Це може свідчити про активну позицію в різних життєвих сферах, однак дані повинні бути зіставлені з іншими особистісними рисами, тому що усвідомлення, подання про свою особистість, рефлексія поведінки інших індивідумів не обов'язково може супроводжуватися відповідними змінами в контролі й напрямку власних форм поведінкової активності [1].

При цьому для керівників з високим рівнем соціального інтелекту нехарактерно напружене

поглиблення в цільові проблеми, що може говорити про збільшення критерію екстравертності, напрямку наявної енергії на рішення конкретних життєвих справ.

За аналізом середніх показників видно, що ступінь свідомості цільових проблем, їхня значимість досягає високого рівня в керівників із середнім рівнем соціального інтелекту та із соціальним інтелектом нижче середнього, у той час як у керівників із соціальним інтелектом вищим за середній, свідомість цільових проблем представлена в середньому ступені.

Високих значень досягають показники в шкалах “мета в житті” і “результативність життя” у керівників із середнім рівнем соціального інтелекту та із соціальним інтелектом вищим за середній. Це говорить про те, що в даних групах присутні цілі в майбутньому, які надають життю свідомість, спрямованість і тимчасову перспективу, при цьому прожите життя оцінюється як продуктивне і осмислене [2].

У керівників із соціальним інтелектом вищим за середній високих значень досягають показники за шкалою “Локус-контроль-Я”, що відповідає уявленню про себе як про сильну особистість, що володіє достатньою волею вибору, щоб побудувати своє життя відповідно до власних цілей і поданнями про її зміст. В інших групах керівників показники за цією шкалою виражені в середньому ступені.

За шкалою “Локус контроль-життя” високі значення характерні для керівників із середнім рівнем соціального інтелекту та керівників із соціальним інтелектом вищим за середній рівень, при цьому в останніх середні показники виявилися завищеними (24,1). Це свідчить про те, що для керівників з більш вираженим соціальним інтелектом характерна переконаність у тім, що вони здатні до високого ступеню контролю своєї життєвої ситуації, можуть вільно приймати рішення та реалізовувати їх на практиці [3].

Висновки. Отже, дослідження показали, що високий рівень IQ (логіко-математичний інтелект), тільки на 20 % гарантує успіх в організації. Можна мати червоні дипломи та зазнати невдачі в професійному житті. Саме соціальний інтелект необхідний для керівників, що прагнуть привести свою організацію до успіху. Кореляційний аналіз взаємозв'язків шкал тесту цільових орієнтацій Д.А. Леонтьєва і показників соціального інтелекту за методикою визначення соціального інтелекту Д. Гілфорда дозволив виявити 18 зв'язків. Існує високий ступінь лінійного взаємозв'язку між соціальним інтелектом і свідомістю життя. При цьому свідомість життя в цілому й оцінка продуктивності прожитої частини життєвого шляху не зв'язані зі ступенем розуміння наслідків власного поведіння. Підвищення інших показників свідомості тих або інших аспектів життя пов'язане зі зростанням рівня соціального інтелекту.

Кращим рівнем соціального інтелекту для професійної діяльності і міжособистісної комунікації керівників є середній ступінь його вираженості. У керівників із соціальним інтелектом вищим за середній рівень більшою мірою виражені такі особливості, як надконтроль, емоційна лабільність, індивідуалістичність і оптимістичність, здатність позитивно оцінювати продуктивність прожитого життя і здатність прожити життя відповідно до індивідуальних цілей, ідентифікація і макіавеллізм, меншою – жіночність, тривожність і соціальна інтравертність, емоційний та інтуїтивний емпатичні канали.

Керівники із соціальним інтелектом нижче середнього рівня менш схильні до твердого статево-ролевого поведіння, більш чутливі до середового впливу, тривожні, невпевнені, звернені у світ внутрішніх переживань, для них характерна пасивність особистісної позиції, залежність від

ЛІТЕРАТУРА

1. Беляева Е.В. Социальный интеллект и психологические качества руководителя (на примере предприятий нефтегазовой отрасли): Дис. ... канд. наук, Самара, 2005.
2. Михайлова Е.С. Методика исследования социального интеллекта (Адаптация теста Дж. Гилфорда и М. Салливена): Руководство по использованию. – СПб., 1996. – 53 с.
3. Леонтьев Д.А. Тест СЖО. – М., 1992.
4. Рысев Н. Правильные управленческие решения. Поиск и принятие. – СПб.: Питер, 2004. – 384 с.