

УДК 65.01

ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА УПРАВЛЕНЦА НА УСПЕХ ПРОЕКТА

Чекан М. В.

Магистрант,

Балтийский Федеральный университет, Крауслаб,

Калининград, Россия

Аннотация: Современное развитие проекта (или компании) зависит от уровня личной эффективности управленца. При этом большую роль играет развитие и успешное использование эмоционального интеллекта как инструмента координирования командной работы и успеха проекта. Исходя из этого, в статье освещены ключевые условия развития эмоционального интеллекта с учетом потенциального положительного эффекта на практике. Основными выводами стали «настольные» методики для совершенствования личной эмоциональной компетентности в профессиональном управлении проектом, а также те условия и факторы, которые должны выполняться для успешной реализации командной работы и проекта в целом.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, менеджмент, страх успеха, восприятие критики, экономика в честности, управленческие приоритеты, личная компетентность, моральный корпоративный долг, лидер, проект.

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ITS INFLUENCE ON SUCCESS OF THE PROJECT.

Chekan M. V.

Master student,

Baltic Federal University, Krauslab,

Kaliningrad, Russia

Annotation: Today performance of the project (or company) depends on the level of personal effectiveness. At the same time proper development and successful use of emotional intelligence as a tool of coordination in a team work plays a huge role. Based on this, the article covers key conditions of the growth of emotional intelligence taking into consideration potential positive practical effect. The main

conclusions are the 'board' methods for emotional self-competence's perfection and listed in the article conditions and factors which are necessary for perfect realization of the team work.

Key words: emotional intelligence, management, fear of success, criticism perception, economy in honesty, managerial priorities, self-competence, moral corporate duty, leader, project.

Каждый из нас с работой в команде, будучи на позициях то новичка, то одного из ключевых «игроков», а иногда разочаровывался в идее и уходил из проекта. Легче всего при первой неудаче или в случае не сложившихся деловых отношений разочароваться в личной эффективности и компетентности и забыть о реализации собственных идей. Но часто ли мы задумываемся о том, что стоит еще до нашего вступления в команду? С какого триггера начинается проект? Как и кому следует вести подбор на лидерские позиции управленцев и кто такой «правильный лидер»? Умение руководить проектом – искусство или наука, и как сохранить и приумножить коллегиальную мотивацию без кардинальных изменений?

Сложно дать четкие и однозначные ответы на озвученные вопросы. Следует разобраться в факторах, которые играют основополагающую и ключевую роль в жизни и развитии проекта. Речь пойдет не о методологии управления командой, не о стилях управления, а об отношениях между членами коллектива. О моральной и эмоциональной стороне проблемы и об ее невероятном влиянии на успех проекта.

Существует много исследований, успешно и уверенно доказавших, что эмоциональный интеллект управленца – неременное условие грамотного и успешного его лидерства. Не ставится под сомнение, что умственные способности, профессиональное обучение, специальные и второстепенные навыки неотъемлемы для того, чтобы квалифицировать руководителя как профессионально подготовленного, но успешным для компании и эффективным в качестве лидера для своей команды он будет лишь при

развитии своего эмоционального интеллекта. В таблице 1 освещены те условия и факторы, которые составляют крепкий, устойчивый уровень развития эмоционального интеллекта.

Таблица 1 – Условия развития эмоционального интеллекта и их характеристика

Фактор	Расшифровка понятия	Ключевые личные качества
Самосознание	Способность понимать и распознавать свои эмоции и их влияние на окружающих	Уверенность в себе Реалистичная самооценка Трезвая самоирония
Самоконтроль	Способность направлять разрушительные эмоции в верное русло Разумное рассуждение	Надежность и честность Спокойное отношение к неопределенности Открытость новому
Мотивация	Увлеченность работой, желание трудиться Стремление добиться целей	Стремление к достижениям Оптимизм перед неудачами Приверженность ценностям
Эмпатия	Способность понимать эмоциональное состояние других Умение вести себя в соответствии с эмоциональной реакцией людей	Умение воспитывать таланты и удерживать талантливых сотрудников Уважительное отношение к чужим культурам Предупредительность с клиентами
Социальные навыки	Умение налаживать контакты и управлять человеческими отношениями Эффективное осуществление нововведений	Способность добиваться взаимопонимания Умение убеждать Навык формирования коллектива

Приведенные выше навыки присущи нам в той или иной степени, и только благодаря постоянной практике, занятиям с коучами, а также с коллегами лидер может развивать и укреплять эти способности. Переходим к следующему ключевому фактору успешной составляющей развитого эмоционального интеллекта – умению получать и давать обратную связь.

Страх получения обратной связи живет в каждом из нас, но редко кто умеет принимать критику и комментарии. Чаще мы реагируем на полученный отзыв некорректно, резко и болезненно. Именно по этой причине все отмачиваются и говорят как можно меньше, но без помощи со стороны большинство людей не способны понять, как улучшить результаты работы и продвинуться по карьерной лестнице. Для того, чтобы понимать, как бороться с названными негативными последствиями собственной боязни

получить оценку работы, необходимо понимать и отдавать себе отчет, когда и как проявляется тот или иной «симптом». Если освободиться от старых моделей поведения, можно научиться признавать негативные эмоции, конструктивно использовать страх и критику, ставить реалистичные цели, создавать вокруг себя «группу поддержки» и, конечно, награждать себя за достижения. Но перед тем, как ответить на вопрос «КАК» бороться с этим страхом, стоит разобраться, почему негативная реакция настолько опасна. Страхи относительно обратной связи проявляются в виде неадаптивного поведения: прокрастинации, отрицания, заикливания, зависти и саботажа собственной работы (таблица 2).

Таблица 2. Пример неадаптивного поведения как следствие боязни

Прокрастинация	Сознательное откладывание дел и задач Обычно включает в себя элемент чувства враждебности или гнева
Отрицание	Бессознательная реакция, когда не способны либо не хотим воспринимать реальность или признавать потенциальные последствия
Заикливание	Мощная отрицательная эмоция, принимающая форму постоянных мрачных размышлений в предчувствии надвигающейся катастрофы
Зависть	Негативное сравнение себя с коллегами, в основе которого лежит подозрение или собственнический инстинкт Ослабляет человека изнутри и морально
Саботаж собственной работы	Неосознаваемая «ловушка», «палки в колеса» самому себе

Разумеется, эти симптомы являются примером неадаптивного поведения, независимо от того, начальник вы или подчиненный, лидер или просто один из членов команды. Страх обратной связи опасен тем, что бесконтрольное его проявление может выливаться в крайние виды отношения к окружающим. В частности, к лидерам применимы и следующие последствия: деспотичность (или, как альтернативный негативный вариант – потеря интереса и контроля в команде), потеря внимательного отношения к реализации проекта и «выпячивание» собственного «Я» и личных интересов, забывание общих целей и интересов каждого из членов команды.

Для того, чтобы правильно воспринимать критику и даже научиться просить окружающих давать обратную связь, следует позитивно думать об изменениях и перестать верить, что негативные эмоции являются бесконтрольными. Следующие советы помогут научиться с этим справляться.

1. Отдавайте себе отчет в эмоциях и реакциях
2. Заручитесь поддержкой
3. Переосмыслите критику
4. Разбейте задачу на составные части
5. Вознаграждайте себя

Научившись принимать обратную связь и осознав, как важно ее получить, особенно будучи уверенным в искренности и правоте (хоть и субъективной) ее дающего, очень часто человек хочет и сам честно поделиться с коллегами по команде своим конструктивным мнением. Но не всегда умеет и готов это сделать, несмотря на наличие такого желания. Почему так трудно быть честным? Ведь ты получил честный отзыв о своей работе, но в ответ честно разобрать работу товарища по команде не можешь. В конечном счете, человек сам решает, справедливо ли было принято то или иное решение, сказаны те или иные слова. Но для того, чтобы честный процесс был таковым, следует определить три его фактора.

1. Относятся ли к сотруднику/коллеге/члену команды серьезно и каков по их собственному мнению их вклад в процесс
2. Как, на взгляд получающего отзыв, принимается и внедряется его работа в проекте: беспристрастен ли анализ результатов, выслушивают ли его мнение и советы по улучшению?
3. Объясняют ли получающему отзыв принятие какого-либо решения? Насколько уважительно происходит общение, есть ли так называемое

«перепозиционирование» (ставят ли себя коллеги на место того, о ком говорят)

Важно знать, что тот, кому вы собираетесь дать обратную связь, отвечает на эти вопросы утвердительно. Конечно, честный процесс не тождественен честному результату; не гарантирует, что обе стороны получают все желаемое, но он подразумевает, что каждый вправе высказаться и остаться услышанным.

Многие руководители совершенно справедливо считают, что финансовая сторона «вопроса» гораздо важнее честного отношения. «Работа – есть работа, это обязанности, за выполнение которых люди получают деньги, это не психологический кружок», - думают многие. Таким руководителям присущ страх, что «его уже подсиживают», а особенно если он будет честным, то страх укоренится еще сильнее. Они верят, что информация – это власть, и если они ей поделятся, то получат ущерб себе. Эти же руководители не отдают отчет очевидности преимущества честного процесса со своими коллегами. Существует много нюансов в отношении корпоративной политики, которая зачастую идет вразрез с честной практикой, но моделируя честные процессы и стимулируя их собственным примером, лидеры не только транслируют свои ценности, они создают корпоративные ценности компании, преподают сотрудникам урок «искусства возможного». Так, люди охотнее берутся за выполнение сложных задач, если перед ними есть такой авторитетный пример, а инструментов проведения честных опросов, обратных связей и прочего изобретено достаточно.

Таким образом, каждый из нас согласится, что изначально в человеке сильнее развито негативное (например, страх обратной связи, лесть и т.д.), и это понятно. Без работы над собой, без понимания этого факта и осознания того, что требуется внесение изменений в формат своей личности, не получится достигнуть достаточного уровня эмоционального интеллекта,

который требуется для совершенствования лидера внутри себя. Сегодня создано многое для того, чтобы помочь управленцу стать лучше в смысле руководства. Честный процесс – также моральный долг любой уважающей себя компании. Именно руководитель должен взять на себя такую ответственность и научить коллег по проекту, товарищей по команде быть честным и конструктивным в отношении остальных. Ведь честность всегда помогает добиться желаемого результата, поэтому никак нельзя обойти этот важный фактор развитого эмоционального интеллекта стороной.

Специальные знания, опыт, подготовка являются существенными составляющими сильного лидерства, но неполным будет его влияние без добавления эмоционального интеллекта. Сегодня на огромном множестве успешных примеров как начинающих компаний, так и столпов мировых индустрий мы знаем, что если лидеры хотят достичь заметных финансовых результатов, то эти качества им необходимы. Итак, мы поняли, что эмоциональному интеллекту можно научиться, что требует в свою очередь достаточных вложений в виде времени, усердия и, конечно, желания. И та выгода, которую принесет развитие данных навыков как лидеру, так и проекту (организации), без сомнений стоит таких усилий и затрат.

Библиографический список:

1. Takeuchi H., Nonaka I. The New New Product Development Game // Harvard Business Review, January 1986. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hbr.org/1986/01/the-new-new-product-development-game> (дата обращения: 30.09.2018)
2. Д. Гоулман. Эмоциональный интеллект в бизнесе: с чего начинается лидер /Д. Гоулман /Harvard Business Review. - 2006
3. Дж. Брокнер. Почему быть честным так трудно / Дж. Брокнер / Сборник статей «Управление изменениями». – М: Альпина, 2018.

4. Дж. Джекман, М. Стробер. Страх обратной связи / Дж. Джекман, М. Стробер / Harvard Business Review. - 2013
5. Долгая А.А. Организационная культура и модель управления: исследование взаимосвязи./ Долгая А.А./Экономика и менеджмент систем управления. №3.1. - 2017- С. 117-124
6. Долгая А.А. Развитие вовлеченности персонала методами горизонтального управления / Долгая А.А. / Вестник университета. - №9. 2017 - С. 10-17.
7. Р.Д. Робертс, Дж. Мэттьюс, М. Зайднер, Д.В. Люсин. Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике/ Психология. Журнал Высшей школы экономики/ 2004. Т. 1. № 4. С. 3-26. [Электронный Ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-problemy-teorii-izmereniya-i-primeneniya-na-praktike/> (дата обращения: 30.09.2018)
8. Сазерленд Д. Scrum: Революционный метод управления проектами. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.mann-ivanov-ferber.ru/books/scrum/> (дата обращения: 30.09.2018)
9. Сборник статей «Эмоциональный интеллект: 10 лучших статей» // М: Альпина, 2016
10. ТОП–4 методологии управления проектами. Проектные сервисы, 26.03.2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.pmservices.ru/company-news/top–4-metodologii-upravleniya-proektami/> (дата обращения: 30.09.2018).

Оригинальность 96%