

ემოციური ინტელექტი და ლიდერობა



თინათინ ჭარხალაშვილი

სოციალურ მეცნიერებათა დოქტორი
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი,
ასისტენტ პროფესორი

<https://orcid.org/0009-0002-3067-2118>

E-mail: charkhalashvilitinano12@gtu.ge



თამარ კაპანაძე

საჯარო მმართველობის დოქტორი
გრიგოლ რობაქიძის
სახელობის
უნივერსიტეტი

E-mail: kapanadzetamuna0@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.52340/bal/2023.02.09>

აბსტრაქტი

თანამედროვე საზოგადოებაში, სოციალურ ჯგუფებს ლიდერები მართავენ. ეს ნიშნავს იმას, რომ ლიდერი არის პიროვნება, რომელიც ჯგუფის სხვა წევრებთან შედარებით ყველაზე მძლავრი უნარი გააჩნია მართოს კრიზისული სიტუაციები და გაუმკლავდეს არსებულ გამოწვევებს. აღნიშნული სირთულეების მართვას სჭირდება გამორჩეული ლიდერი და არა უბრალოდ კარგი ლიდერი. რით განსხვავდება გამორჩეული ლიდერი კარგი ლიდერისაგან? ემოციური ინტელექტის მკვლევარი დანიელ გოლემანი მიიჩნევს, რომ ეს არ არის მხოლოდ IQ ან ტექნიკური უნარები. ეს ემოციური ინტელექტია: ხუთი უნარის ერთობლიობა, რომელიც საუკეთესო ლიდერებს თავის და სხვების მიერ სამუშაოს შესრულების მაქსიმალური ხარისხის საშუალებას აძლევს. როდესაც ერთი კომპანიის ზედა რგოლის მენეჯერების ემოციური ინტელექტის (EI) შესაძლებლობების ჯამი კრიტიკულ ზღვარს აჭარბებს, მათი განყოფილებები დასახულ მიზნებს ყოველწლიურად 20%-ით გადაჭარბებით ასრულებენ.

ყველაზე მეტად გავრცელებული განმარტების თანახმად, ემოციური ინტელექტი არის ემოციების აღქმის, გაგების, გამოსატყვის, მართვისა და რეგულირების უნარი. შეიძლება ითქვას, რომ, ფაქტობრივად, ეს განმარტება აერთიანებს ყველა იმ მოდელის ძირითად კომპონენტებს, რომლებიც დღეს არსებობს. ემოციური ინტელექტის შემადგენელი უნარებია: თვითცნობიერება, თვითრეგულაცია, მოტივაცია, ემპათია, სოციალური უნარი. ემოციური ინტელექტის მკვლევარები ამტკიცებენ, რომ თითოეული ჩვენგანი ემოციური ინტელექტის გარკვეული უნარებით იბადება, ამ უნარების გაძლიერება კი, მუდმივი ვარჯიშისა და კოლეგების თუ მწვრთნელების მხრიდან მიღებული უკუკავშირის მეშვეობით არის შესაძლებელი.

შესაბამისად, წინამდებარე ნაშრომი ყურადღებას ამახვილებს ემოციური ინტელექტის მნიშვნელობაზე, როგორც ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან და საჭირო უნარზე, რომელიც სჭირდება გამორჩეულ ლიდერს.

სტატიაზე მუშაობისას დამუშავებულია, როგორც ქართული, ისე უცხოური წყაროები - სამეცნიერო ნაშრომები, ცალკეული პუბლიკაციები. ჩვენ მიერ დამუშავებულმა ლიტერატურის ანალიზმა მოგვცა საშუალება ჩამოგვეყალიბებინა ხედვა საკითხისადმი.

საკვანძო სიტყვები: ლიდერობა, ემოციური ინტელექტი, სოციალური უნარები, მენეჯერი.

ციტირებისთვის: ჭარხალაშვილი თ., კაპანაძე თ., ემოციური ინტელექტი და ლიდერობა, ჟურნალი „ბიზნესი და კანონმდებლობა“, №2, 2023, გვ. 75-78.

EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LEADERSHIP

Tinatini Charkhalashvili

Doctor of Social Sciences

Technical University of Georgia, Assistant Professor

<https://orcid.org/0009-0002-3067-2118>

E-mail: charkhalashvilitinano12@gtu.ge

Tamar Kapanadze

PhD in Public Administration

Grigol Robakidze

University

E-mail: kapanadzetamuna0@gmail.com

ABSTRACT

Social groups in modern society are governed by leaders. This confirms the fact that the leader is the person who, compared to other members of the group, has the strongest ability to manage crisis situations and cope with existing challenges. Managing these complexities requires an outstanding leader, not just a good leader. What is the difference between an outstanding leader and a good leader? Emotional intelligence researcher Daniel Goleman argues that it's not just about IQ or technical skills. It's emotional intelligence: a set of five skills that enable the best leaders to maximize the performance of themselves and others. When the sum of the emotional intelligence (EI) abilities of a company's top managers exceeds a critical threshold, their departments exceed their goals by 20% annually.

According to the most common definition, emotional intelligence is the ability to perceive, understand, express, manage and regulate emotions. It can be said that, in fact, this definition combines the main components of all the models that exist today. The components of emotional intelligence are: self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, social skills. Emotional intelligence researchers argue that each of us is born with certain emotional intelligence skills, and these skills can be strengthened through constant practice and feedback from colleagues or coaches.

Accordingly, this paper focuses on the importance of emotional intelligence as one of the most important and necessary skills that an outstanding leader needs.

While working on the article, both Georgian and foreign sources - scientific papers, individual publications - were processed. The analysis of the literature processed by us allowed us to create a vision for the issue.

Key words: Leadership, Emotional intelligence, Social skills, Manager.

For citation: Charkhalashvili T., Kapanadze T., Emotional intelligence and leadership, "Business and Legislation" magazine, No. 2, 2023, p. 75-78.



შესავალი

მსჯელობა იმის შესახებ, ადამიანები ლიდერებად იბადებიან თუ მოგვიანებით ყალიბდებიან დიდი ხანია არსებობს. ასევე მსჯელობენ და კამათობენ ემოციური ინტელექტის შესახებ.

დენიელ გოლემანი მის სამეცნიერო ნაშრომში ემოციურ ინტელექტთან დაკავშირებულ ფენომენს შემდეგნაირად განმარტავს. ადამიანები იბადებიან, ვთქვათ ემპათიის გარკვეული დონით თუ ცხოვრებისეული გამოცდილების შედეგად ხდებიან უფრო ემპათიურები? პასუხია - ორივე. მეცნიერული კვლევა დაზუსტებით გვაფიქრებინებს, რომ ემოციური ინტელექტს გენეტიკური კომპონენტი გააჩნია. ფსიქოლოგიასა და განვითარების სფეროში წარმოებული კვლევა აჩვენებს, რომ აღზრდასაც თავისი წვლილი შეაქვს ემოციური ინტელექტის, როგორც პიროვნული ასევე კომუნიკაციური ემოციური ინტელექტის განვითარებაში. ალბათ რთულია ზუსტად განისაზღვროს თითოეულის წონა, მაგრამ კვლევა და პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ ემოციური ინტელექტის დასწავლა ნამდვილად შესაძლებელია.

ემოციური ინტელექტის ძირითადად, თავის ტვინის ლიმბური სისტემის ნეიროტრანსმიტერებში იბადება. ეს ის სისტემაა, რომელიც გრძნობებს, იმპულსებსა და აღმძვრელებს მართავს. კვლევის მიხედვით, ლიმბური

სისტემისთვის დასწავლის საუკეთესო საშუალებაა: მოტივაცია, უწყვეტი პრაქტიკა და უკუკავშირი. ახლა კი, სწავლის ეს ფორმა შევადაროთ იმას, რაც ნეოკორტექსში ხდება, რომელიც ანალიტიკურ და ტექნიკურ უნარებს განაგებს. ნეოკორტექსს ესმის ცნებები და ლოგიკა. ეს თავის ტვინის ის ნაწილია, რომელიც ხვდება როგორ უნდა გამოვიყენოთ კომპიუტერი ან ვანარმოთ სატელეფონო გაყიდვები ნივთიანაკითხულის მიხედვით.

მნიშვნელოვანია დავაზუსტოთ ემოციური ინტელექტის შემადგენელი უნარები. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ეს უნარებია თვითცნობიერება, თვითრეგულაცია, მოტივაცია, ემპათია, სოციალური უნარი. განიხილოთ თითოეული.

თვითცნობიერება - საკუთარი ძლიერი და სუსტი მხარეების, აღმძვრელების, ღირებულებებისა და სხვებზე ზეგავლენის უნარი.

თვითცნობიერების ძირითადი მახასიათებლები - თავდაჯერებულობა, რეალისტური თვითშეფასება, საკუთარი თავისკენ მიმართული იუმორის გრძნობა, კონსტრუქციული კრიტიკის წყურვილი.

თვითრეგულაცია - დამანგრეველი, ხელისშემშლელი იმპულსებისა და გუნება- განწყობილების გაკონტროლება ან გადამისამართება.

თვითრეგულაციის ძირითადი მახასიათებლები -

საიმედოობა, ინტეგრირებულობა, კომფორტულობა გაურკვევლობისა და ცვლილებების პირობებში.

მოტივაცია - მიღწევით ტკბობა საკუთარი სიამოვნებისათვის.

მოტივაციის ძირითადი მახასიათებლები - მუშაობისა და ახალი გამოწვევებისადმი სწრაფვა, გაუმჯობესებისკენ მიმართული უშრეტო ენერჯია, ოპტიმიზმი მარცხის შემთხვევაში.

ემპათია - სხვა ადამიანების ემოციური მდგომარეობის გაგება.

ემპათიის ძირითადი მახასიათებლები ტალანტების მოზიდვისა და შენარჩუნების უნარი, სხვების განვითარების უნარი, მგრძობელობა კროსკულტურული განსხვავებებისადმი.

სოციალური უნარი - სხვებთან რაპორტის დამყარება მათი სასურველი მიმართულებით წარმართვის მიზნით.

სოციალური უნარის ძირითადი მახასიათებლები - ცვლილებების განხორციელების ცოდნა და გამოცდილება, ექსტენსიური კავშირები, გუნდების შეკრებისა და გაძღოლის ცოდნა და გამოცდილება.

ძირითადი ნაწილი

ზემოთ განხილული თითოეული უნარი უმნიშვნელოვანესია მენეჯერებისა და ლიდერებისათვის, გამოწვევების და სირთულეების დასაძლევად და რაც მთავარია ეფექტური მმართველობისათვის. განვიხილოთ თითოეული უნარის მნიშვნელობა, რომელიც ასე ძალიან სჭირდება გამორჩეულ ლიდერს.

დენიელ გოლემანი თითოეულ უნარს შემდეგნაირად განმარტავს: თვითცნობიერება არის პიროვნების მიერ საკუთარი ღირებულებებისა და მიზნების გაგების უნარი. მაღალი თვითცნობიერების მქონე ადამიანი იცის, საით მიდის და რატომ მიდის. ასეთ შემთხვევაში პიროვნებამ იცის, როდის თქვა უარი და რაზე დათანხმდეს. მას შეუძლია მყისიერად უარი თქვას სამსახურზე, რომელიც ფინანსურად მომგებიანია და მიმზიდველად გამოიყურება, მაგრამ სრულიად არ შეესაბამება მის პრინციპებსა თუ გრძელვადიან გეგმებს. პიროვნება, რომელიც მოკლებულია თვითცნობიერებას ისეთი გადაწყვეტილებების მიღებისკენაა მიდრეკილი, რაც ღრმად ფესვგამდგარი ღირებულებების გამოღვიძებით მას ააფორიაქებს. სამსახურში გატარებული ორი წლის შემდეგ ადამიანი შეიძლება თქვას, "კარგ ფულს მთავაზობდნენ და ამიტომ დავთანხმდი, მაგრამ ეს სამსახური იმდენად უმნიშვნელოა ჩემთვის, რომ მუდმივად მოწყენილი ვარ." თვითცნობიერი ადამიანების გადაწყვეტილებები განუყოფელია მათი ღირებულებებისაგან. შესაბამისად, სამსახური ენერჯით ავსებს მათ.

ჩვენს ემოციებს ბიოლოგიური იმპულსები აძრავენ. მათ ვერსად გავექცევით, მაგრამ ბევრი რამის გაკეთება შეგვიძლია მათ სამართავად. თვითრეგულაცია, რომელიც მუდამ მიმდინარე შინაგან საუბარს ჰგავს, ემოციური ინტელექტის კომპონენტია და საკუთარი გრძობების ტყვეობიდან გვათავისუფლებს. წარმოვიდგინოთ მენეჯერი, რომლის გუნდამც წარუმატებელი ანგარიში წარუდგინა რექტორთა საბჭოს. რა შეიძლება

ამ დროს გააკეთოს მენეჯერმა? იჩხუბოს, იღრილოს, მაგიდაზე მუშტი დააბრაახუნოს ან ავისმომასწავლებლად დადუმდეს. თუ ამ მენეჯერს შესწევს თვითრეგულაციის უნარი, ის ქცევის განსხვავებულ ფორმას აირჩევს. ფრთხილად შეარჩევს სიტყვებს, მიიღებს და აღიარებს გუნდის წარუმატებლობას და თავს შეიკავებს წინასწარი დასკვნების გამოტანისაგან.

მოტივაცია არის ნიშანი, რაც ყველა ლიდერს ახასიათებს. ლიდერებს მაღალი მოტივაციის უნარით საკუთარი და სხვების მოლოდინზე მეტის მიღწევის მოტივაცია ამოძრავებთ. ადამიანებს, ძირითადად მოტივაციას უჩენს ისეთი გარეგანი ფაქტორები, როგორიცაა მაღალი ხელფასი ან სტატუსი, რომელიც შთამბეჭდავ თანამდებობას ან პრესტიჟული კომპანიის გუნდის წევრობას/ლიდერობას მოაქვს. ამის საპირისპიროდ შეიძლება ითქვას, ლიდერობის პოტენციალის მქონე ადამიანებს მიღწევის დაუძლეველი სურვილი ამოძრავებთ და ეს არის მიღწევა მიღწევისათვის.

ემოციური ინტელექტის განზომილებებს შორის ემპათია ყველაზე ადვილად ამოცნობადია. თითოეულ ჩვენთაგანს ერთხელ მაინც გვიგრძნია ახლობელი ადამიანის ემპათია. თუმცა ბიზნესში ემპათია იშვიათად არის დაჯილდოებული. თუმცა, ემპათია ლიდერისათვის ნიშნავს, სხვა ადამიანების, თანამშრომლების მიმართ მათი ემოციების საკუთარ ემოციებად აღქმა და გულის მოგების მცდელობა. ემპათია უფრო მეტად, გონივრული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში თანამშრომლების გრძობების სიღრმისეულად, სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით განხილვას ნიშნავს.

სოციალური უნარი, როგორც ემოციური ინტელექტის ერთ-ერთი კომპონენტი, არც ისე მარტივია, როგორც ერთი შეხვედრით სჩანს. ეს მხოლოდ კეთილგანწყობას არ გულისხმობს. სოციალური უნარი მიზანმიმართული კეთილგანწყობაა: ეს ადამიანების თქვენთვის სასურველი მიმართულებით წარმართვის უნარია, განურჩევლად იმისა, ახალ მარკეტინგულ სტრატეგიაზეა საუბარი თუ ახალი პროდუქტის შექმნის ენთუზიზმზე. სოციალური უნარის მქონე ლიდერი ეფექტურად მართავენ გუნდს და ეს მუშაობისას მათი ემპათიურობაა. ამავე დროს, ისინი დარწმუნების დიდსოტატები არიან, ეს კი თვითცნობიერების, თვითრეგულაციისა და ემპათიის კომბინირების მანიფესტია. შესამჩნევი მოტივაცია ამგვარ ადამიანებს ბრწყინვალე თანამშრომლებად აქცევს. მუშაობისადმი მათი მგზნებარე დამოკიდებულება სხვა ადამიანებისთვისაც გადამდებია.

დასკვნა

ნამყვანი კომპანიები სარგებლობენ პროფესიონალი ფსიქოლოგების მომსახურებით, იმ მიზნით, რომ თანამშრომლებში განავითარონ კომპეტენციის მოდელები, დაეხმარონ პოტენციური ლიდერების გამოვლენაში, განვრთანასა და წინსვლის ხელშეწყობაში.

საინტერესოა, რომელი პიროვნული უნარები განაპირობებენ გამორჩეულ საქმიანობას და წარმატებას აღნიშნულ კომპანიებში. დენიელ გოლემანი ამ უნარებს სამ კატეგორიად აერთიანებს, ესენია: წმინდად

ტექნიკური უნარები, როგორცაა ბუნებრივი და ბიზნესის დაგეგმვა, კოგნიური უნარები, მაგალითად ანალიტიკური მსჯელობა და ემოციური ინტელექტის ამსახველი კომპეტენციები, როგორცაა სხვებთან ერთად მუშაობის უნარი და ეფექტურობა ცვლილების განხორციელებისას.

მიუხედავად იმისა, რომ ემოციური ინტელექტი არის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი უნარი, რომელიც უნდა ჰქონდეს ოცდამეერთე საუკუნის ლიდერს, უნდა აღინიშნოს ჩვენთვის კარგად ნაცნობი IQ და ტექნიკური უნარი, რომელიც ემოციურ ინტელექტთან ერთად თანაბრად მნიშვნელოვანი უნარია, როგორც ბიზნესში, ისე ყოველდღიურ საქმიანობაში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. HBR's 10 Must Reads on Emotional Intelligence. 2011 Harvard Business School Publishing Corporation, Published by arrangement with Harvard Business Review Press;
2. Thorndike E. L. Intelligence and its uses // Harper's Magazine. 1920;
3. Hunt, N., and Evans. D. (2004) Predicting traumatic stress using emotional intelligence. Behavior Research and Therapy;
4. Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books;
5. Mayer J.D., Salovey P., Caruso D.R., Sitarenios G. Emotional intelligence as a standard intelligence // Emotion. 2001;
6. Caruso D.R., Mayer J.D., Salovey P. (2002). Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality // Journal of Personality Assessment. 2002;
7. Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books
8. Caruso D.R., Mayer J.D., Salovey P. (2002). Relation of an ability measure of emotional intelligence to personality // Journal of Personality Assessment. 2002;
9. Mayer J.D., Caruso D.R., Salovey P. Emotional Intelligence meets traditional standards for an intelligence // Intelligence. 1999;
10. Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotion Quotient Inventory. In R. Bar-On & J. Parker (Ed's.), The Handbook of Emotional Intelligence. San Francisco: Jossey-Bass;
11. Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books;
12. Careerbulider Survey, Seventy-One Percent of Employers Say They Value Emotional Intelligence over IQ, According to CareerBuilder Survey, Press Room, 2011.