

УДК 311
ББК 60.53<https://doi.org/10.31862/3033-7909-2025-03-21-25>

21

РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА МЕНЕДЖЕРА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

Х.З. Ксенофонтова

Аннотация. Современный этап развития производственных организаций характеризуется переходом к новым подходам к обучению, глобализацией социально-экономических процессов, ростом их непредсказуемости и неустойчивости, высоким уровнем рисков при принятии управленческих решений. Цель работы – провести социологический анализ развития эмоционального интеллекта как компонента профессиональной идентичности менеджеров производственных организаций в условиях цифровизации общества.

Ключевые слова: цифровизация, эмоциональный интеллект, развитие эмоционального интеллекта, инструменты развития эмоционального интеллекта.

Для цитирования: Ксенофонтова Х.З. Развитие эмоционального интеллекта менеджера: социологический анализ // Социально-гуманитарные исследования: социология, экономика, право. 2025. № 3. С. 21–25. DOI: 110.31862/3033-7909-2025-03-21-25

DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF A MANAGER: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS

Kh.Z. Ksenofontova

Abstract. The current stage of development of industrial organizations is characterized by the transition to new approaches to training, the globalization of socio-economic processes, the growth of their unpredictability and instability,

© Ксенофонтова Х.З., 2025



Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

a high level of risks in making managerial decisions. The purpose of the work is to conduct a sociological analysis of the development of emotional intelligence as a component of the professional identity of managers of industrial organizations in the conditions of digitalization of society.

Keywords: *digitalization, emotional intelligence, development of emotional intelligence, tools for the development of emotional intelligence.*

Cite as: Ksenofontova Kh.Z. Development of emotional intelligence of a manager: a sociological analysis. *Sotsialno-gumanitarnye issledovaniia: sotsiologiia, ekonomika, pravo*. 2025, No. 3, pp. 21–25. DOI: 10.31862/3033-7909-2025-03-21-25

Введение

Цифровизация является одним из глобальных трендов современной экономики [1].

В условиях трансформации общества происходит непрерывный процесс адаптации менеджеров к данным изменениям. Одним из составляющих факторов адаптации менеджеров к изменениям в рамках цифровизации бизнес-процессов является развитие его эмоционального потенциала.

Методология исследования

Для решения исследовательских задач применялись: метод теоретического анализа литературных источников по проблематике развития эмоционального интеллекта; метод анкетирования; метод систематизации данных; метод визуализации данных. Исследовательской базой для изучения эмоционального интеллекта менеджеров стали производственные организации Пензенской области.

Для выявления важности и необходимости развития эмоционального интеллекта среди менеджеров производственных организаций в марте 2023 г. с помощью метода опроса было проведено исследование по изучению их эмоционального интеллекта в структуре управленческой деятельности. Всего исследованием было охвачено 380 респондентов.

Репрезентативную выборку составили менеджеры разных уровней управления. Среди опрошиваемых – 86 % женщин и 14 % мужчин. Возраст респондентов составил от 22 до 68 лет.

В результате обработки данных опроса были выявлены существенные различия в ответах респондентов до 40 и после 40 лет. Данное наблюдение способствовало разделению респондентов на две группы, исходя из возраста: менеджеры до 40 и после 40 лет.

Основная часть

Эмоциональный интеллект – это множество некогнитивных способностей и навыков, влияющих на способность успешно справляться с требованиями и давлением окружения [3].

За компонентную основу эмоционального интеллекта исследования взяты следующие компоненты: внутри- и межличностные компоненты, адаптивность, управление эмоциями [2]. По мнению авторов, она в большей степени отражает специфику деятельности менеджера.

Внутриличностный компонент представлен самоуважением, независимостью, ассертивностью, самоактуализацией. Сочувствие, ответственность, навыки межличностного общения составляют межличностный компонент. Адаптивность подразумевает способность человека адаптировать свои эмоции к меняющимся условиям, управление эмоциями – толерантность к стрессовым ситуациям, контроль импульсивности [4; 5]. Преобладающее настроение определяется уровнем оптимизма и удовлетворенностью человека жизнью.

В рамках проведенного социологического опроса определено: 79 % респондентов считают, что в условиях динамично меняющейся внешней среды развитие эмоционального интеллекта для менеджеров необходимо для продолжения эффективной работы; 5 % – не видят такой необходимости, 16 % – затрудняются с ответом.

В результате опроса выявлены такие составляющие эмоционального интеллекта, как навыки межличностного общения и управление эмоциями, которые в большей степени важны для менеджеров производственных организаций, чем умение позитивно мыслить. Развитая коммуникация необходима для полноценного осуществления управленческой деятельности, где присутствует большое количество взаимоотношений. Коммуникационные навыки способствует достижению успеха в профессии и формированию профессиональной идентичности менеджеров. Также важная составляющая эмоционального интеллекта для менеджеров – управление эмоциями. Умение менеджеров не поддаваться на эмоциональные раздражители, сохранять благоприятный климат производственного процесса и не допускать эмоциональных срывов, негативно сказывающихся на профессиональной идентичности, в части отношения к профессии и обучающимся, является необходимым условием поддержания профессиональной идентичности.

Важными составляющими эмоционального интеллекта для менеджеров в возрасте до 40 лет являются умение позитивно мыслить (75 %); адаптивность и гибкость эмоций (67 %); для менеджеров в возрасте старше 40 лет – управление эмоциями (81 %), самоуважение и умение отстаивать свою точку зрения (85 %). Отметим, что степень важности для менеджеров составляющих эмоционального интеллекта отличается в зависимости от возраста.

Одним из трендов современного общества является непрерывное образование. По результатам опроса, 89 % респондентов согласились с тем, что для развития эмоционального интеллекта как компонента профессиональной идентичности необходимо непрерывное образование, 5 % – не согласны с такой необходимостью, 6 % – затруднились с ответом. Таким образом, можно говорить о наличии взаимосвязи влияния непрерывного образования менеджеров и развития эмоционального интеллекта.

Как процесс, имеющий заданную цель, развитие эмоционального интеллекта невозможно без способов его достижения. Поэтому в рамках исследования респондентам предлагалось указать приемлемые и эффективные для них способы развития эмоционального интеллекта.

Среди способов развития эмоционального интеллекта как компонента профессиональной идентичности менеджеров 75 % опрошенных считают приемлемыми и эффективными для себя участие в тренингах с профессиональными специалистами; 17 % – прослушивание онлайн-лекций профессиональных специалистов; 8 % – изучение литературы по развитию эмоционального интеллекта. Отметим, что для менеджеров до 40 лет более приемлемыми и эффективными способами развития эмоционального интеллекта, по их мнению, являются прослушивание онлайн-лекций профессиональных специалистов (48 % от респондентов в возрасте до 40 лет) и изучение литературы по развитию эмоционального интеллекта (20 % от общего количества респондентов в возрасте до 40 лет); а для респондентов 40 лет и старше – участие в тренингах с профессиональными специалистами (95 % от общего количества респондентов после 40 лет). Развитие эмоционального интеллекта является важным условием формирования профессиональной идентичности. Полученные результаты свидетельствуют о разных взглядах менеджеров в возрасте до 40 и после 40 лет на способы развития эмоционального интеллекта.

Выводы

Формирование и развитие эмоционального интеллекта является неотъемлемым компонентом профессиональной идентичности менеджеров производственных организаций. При формировании и наращивании эмоционального интеллекта менеджеров производственных организаций необходимо использовать адекватные технологии и инструменты его развития, учитывать негативно влияющие факторы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Шинкарецкая Г.Г. Цифровизация – глобальный тренд мировой экономики // Образование и право. 2019. № 8. С. 119–123.
2. Шевырева Е.Г., Федосова И.В. Основные теоретические модели эмоционального интеллекта // Бюллетень науки и практики. 2016. № 9 (10). С. 264–269.
3. Bar-On R. Emotional Intelligence Inventory (EQ-i): Technical Manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, 1997.
4. Zeidner M., Roberts R.D., Matthews G. Can emotional intelligence be schooled? A critical review // Educational Psychologist. 2002. № 37. P. 215–231.
5. Buitrago-Bonilla R.E., Cárdenas-Soler R.N. Emociones e identidad profesional docente: relaciones e incidencia // Praxis & Saber. 2017. № 8 (17). P. 25–247.

REFERENCES

1. Shinkaretskaya G.G. Tsifrovizatsiya – globalnyi trend mirovoi ekonomiki. *Obrazovanie i pravo*. 2019, No. 8, pp. 119–123.
2. Shevyreva E.G., Fedosova I.V. Osnovnye teoreticheskie modeli emotsionalnogo intellekta. *Byulleten nauki i praktiki*. 2016, No. 9 (10), pp. 264–269.
3. Bar-On R. Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical Manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems, 1997.

4. Zeidner M., Roberts R.D., Matthews G. Can emotional intelligence be schooled? A critical review. *Educational Psychologist*. 2002, No. 37, pp. 215–231.
5. Buitrago-Bonilla R.E., Cárdenas-Soler R.N. Emociones e identidad profesional docente: relaciones e incidencia. *Praxis & Saber*. 2017, No. 8 (17). P. 25–247.

25

Сведения об авторе / About Author:

Ксенофонтова Халидя Зейнатуллоевна, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры теоретической и специальной социологии им. М.А. Будановой, Московский педагогический государственный университет, e-mail: khz.ksenofontova@mpgu.su

Ksenofontova Khalidia Zeynatulloevna, PhD in Social Sciences, Associate Professor, Theoretical and Special Sociology named after M.A. Budanova Department, Moscow Pedagogical State University, e-mail: khz.ksenofontova@mpgu.su

Статья поступила в редакцию 07.08.2025/The article was received on 07.08.2025

Статья принята к публикации 20.08.2025/The article accepted for publication 20.08.2025