

ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА СПЛОЧЁННОСТЬ КОМАНДЫ

Герасимов Кирилл Борисович

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара,*

Аннотация. В данной статье изучается влияние эмоционального интеллекта команды на сплоченность команды и их взаимосвязь с восприятием самооффективности членов команды. Результаты показали, что сплоченность команды была самой высокой, когда ее члены демонстрировали более высокий эмоциональный интеллект. Значительное позитивное влияние на сплоченность команды также оказала самооффективность членов команды, которая является важным медиатором взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и сплоченностью команды.

Ключевые слова: команда, самооффективность, эмоциональный интеллект, сплоченность команды, коллективный эмоциональный интеллект.

В настоящее время организации реагируют на все более сложную бизнес-среду, роль команд в организационной эффективности становится как никогда важной. Среда на рабочем месте становится все более совместной, поскольку организации ставят акцент на индивидуальных достижениях в командной работе. Командная работа является неотъемлемой частью достижения организационного успеха.

Высокоэффективные команды сосредоточены, вовлечены и сотрудничают, превосходя ожидания организации с точки зрения эффективной коммуникации, управления конфликтами, эффективных внутренних процессов и высококачественных результатов. Высокоэффективные команды добиваются результатов, превышающих сумму их частей [3, с. 1246].

В настоящей работе оценивается влияние эмоционального интеллекта на сплоченность команды. Создают ли эмоционально интеллектуальные сотрудники более сплоченные команды и лучше ли они работают? Также исследуется связь между самооффективностью, эмоциональным интеллектом и сплоченностью команды, предполагается, что самооффективность действует как механизм между ними.

Предыдущие исследования показали, что сплоченность команды является наиболее важным фактором достижения максимальной эффективности команды [1, с. 54]. Сплоченность команды – это сила межличност-

ных отношений между членами команды, стимулирующая мотивацию членов команды работать друг с другом и оставаться частью команды.

Команды с сильной сплоченностью имеют достаточно эффективные внутренние командные процессы и, как правило, достигают более быстрого и сильного согласия в совместном принятии решений [9, с. 432]. Они обеспечивают психологическую безопасность для членов команды, позволяя своевременно выявлять потенциальные риски или проблемы и быстро разрешать конфликты. Члены команды мотивированы, вовлечены и чувствуют повышенное удовлетворение от того, что являются частью команды [5, с. 125].

Сплоченные команды более склонны к сотрудничеству и более эффективны в достижении целей, которые они ставят перед собой. Хотя в большинстве случаев сплоченность команды способствует достижению целей организации, сильная сплоченность команды может противодействовать эффективности организации, когда цели команды и цели организации не совпадают [6, с. 1114].

Эмоциональный интеллект является ключом к воплощению социальных навыков, необходимых для совместной работы. Это позволяет членам команды управлять отношениями, выстраивать сетевые взаимоотношения, эффективно общаться и распознавать чувства других [7, с. 81]. Эмоциональный интеллект позволяет людям ориентироваться в конфликтах и использовать их для достижения лучших командных результатов.

Концепция эмоционального интеллекта была расширена за пределы индивидуального уровня в коллективный эмоциональный интеллект. Коллективный эмоциональный интеллект относится к способности команды коллективно разработать набор норм, касающихся управления и выражения своих эмоций, и признать вклад эмоционального управления и выражения в свою работу. Предыдущие исследования связывали коллективный эмоциональный интеллект с сильной сплоченностью команды и показали, что он поддерживает эффективную коммуникацию, укрепляет уважение и взаимопонимание между членами команды и снижает вероятность напряженности и конфликтов [2, с. 101].

Предыдущие исследования показали, что самоэффективность положительно коррелирует с индивидуальной эффективностью [8, с. 719]. Самоэффективность – это вера человека в свою способность выполнить определенную задачу и преодолеть трудности для достижения своих целей и получения результатов. Самоэффективность может быть предвестником, поддерживающим благоприятные условия для сплочения команды.

Уверенные в себе члены команды, которые верят в свою компетентность и способность преодолевать трудности и решать проблемы, с

большой вероятностью будут позитивными и активными в командном взаимодействии. Команды, состоящие из членов с высокой самооэффективностью, обладают более эффективным управлением конфликтами, активными членами, обмениваются знаниями и повышают производительность, что способствует развитию сильной сплоченности команды.

Выборку исследования составляли выпускники одного из московских университетов. Все участники тренировались и соревновались онлайн в бизнес-симуляторе, предполагающем управление начинающей компанией в технологически ориентированной отрасли. Всего в исследовании приняли участие 112 студентов в 25 командах, причем имитационное моделирование составило 20% от их итоговой оценки. Команды были структурированы так, чтобы быть как можно более разнообразными, состоящими из четырех-пяти студентов, отличающихся этническим происхождением, возрастом, полом и академической специализацией [4, с. 86].

Работа на бизнес-симуляторе позволила контролировать структуру команды, измерять командные качества и наблюдать за работой команды. Соревнование на бизнес-симуляторе длилось восемь недель. После этого были собраны данные опроса каждой команды для измерения эмоционального интеллекта, сплоченности команды, самооэффективности, участия в команде и производительности команды.

С целью получения среднего балла коллективного эмоционального интеллекта для каждой команды было проведено измерение эмоционального интеллекта отдельных её членов. Коллективный эмоциональный интеллект можно рассматривать как коллективный результат индивидуального эмоционального интеллекта. С другой стороны, его можно рассматривать как условия в команде, которые создают конструктивное и эффективное групповое взаимодействие, поощряют и облегчают членам проявлять и использовать эмоциональный интеллект. Эмоциональный интеллект команды был рассчитан как совокупность индивидуальных измерений эмоционального интеллекта членов команды.

В качестве показателя эффективности работы команды рассматривались финансовые показатели, например, рентабельность собственного капитала в качестве показателя финансовой эффективности.

Таким образом, результаты исследования показали следующее:

- сплоченность команды положительно связана с участием членов команды;
- сплоченность команды положительно связана с командной работой;
- эмоциональный интеллект положительно связан с командным взаимодействием;

- эмоциональный интеллект положительно связан с самоэффективностью;
- самоэффективность положительно связана с сплоченностью команды;
- самоэффективность определяет взаимосвязь между эмоциональным интеллектом и сплоченностью команды.

Исследование показало, что команды с более высоким средним эмоциональным интеллектом имели более высокий уровень сплоченности команды и достигли лучших финансовых показателей. Члены команды с высоким эмоциональным интеллектом также имели высокую самоэффективность, которая определяла связь между эмоциональным интеллектом и сплоченностью команды.

Члены команды с высокой самоэффективностью и эмоциональным интеллектом, каждый из которых связаны с самосознанием и саморегуляцией, хорошо преуспевают в командах и хорошо ладят с другими членами. Наличие этих членов в команде способствовало развитию сплоченности команды, взаимному уважению и сотрудничеству, что в свою очередь увеличивало удовлетворенность и эффективность работы команды. Люди с высоким эмоциональным интеллектом могут управлять своими эмоциями и влиять на эмоциональное состояние других членов команды, поддерживая эмоциональное благополучие команды.

Сплоченность команды улучшила групповые процессы, связанные с сотрудничеством, коммуникацией, доверием и творчеством. Когда сплоченность развивалась внутри команды, все члены тратили больше времени на подготовку к групповым встречам и вносили качественный вклад в групповую работу, что приводило к более высоким финансовым показателям.

Таким образом, были определены следующие практические предложения для развития работы команд в организациях:

- команды являются важнейшим ресурсом для организаций;
- практические стратегии повышения сплоченности команды могут повысить ее производительность и эффективность;
- эмоционально развитые члены команды считают, что они могут достичь своих целей и более уверены в выполнении задач;
- руководители команд должны уделять пристальное внимание эмоциональному интеллекту и самоэффективности при найме и подборе членов команды;
- менеджеры должны следить за тем, чтобы члены команды устанавливали взаимопонимание и взаимодействовали друг с другом;

– обучение и вмешательство в работу команды должны быть направлены на развитие самооффективности и эмоционального интеллекта у членов команды.

Библиографический список

1. Герасимов, Б.Н. Команда топ-менеджеров: структура, технологии, развитие [Текст]: монография / Б.Н. Герасимов, Ю.В. Чуриков. – Самара: МАКУ, ПДЗ, 2006. – 163 с.

2. Герасимов, Б.Н. Интенсивные технологии обучения управлению [Текст]: монография / Б.Н. Герасимов, В.В. Морозов, Е.В. Семенычев. – Самара: Самар. акад. гос. и муницип. упр., 2010. – 352 с.

3. Кашпурова, О.В. Конфликтологическая компетентность руководителя как условие профессионального командообразования [Текст] / О.В. Кашпурова // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 11 (100). – С. 1245-1248.

4. Кенина, Д.С. Командообразование в образовательных учреждениях как основа профессионального успеха выпускников [Текст] / Д.С. Кенина, О.С. Звягинцева // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2018. – Т. 5. – № 8. – С. 85-90.

5. Кузнецов, А.В. Практическое командообразование – новый курс от «академии безопасности жизни» [Текст] / А.В. Кузнецов // Управление человеческим потенциалом. – 2017. – № 2. – С. 124-129.

6. Лихтанская, О.И. Командообразование как фактор эффективного менеджмента [Текст] / О.И. Лихтанская // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 4 (105). – С. 1113-1116.

7. Петров С.В., Щербаков А.С. Предпосылки применения командообразования как способа оптимизации издержек организаций в Российской Федерации [Текст] // Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. Т. 2. № 4. С. 79-83.

8. Тесленко, И.Б. Командообразование: значение, современные методики и российские особенности [Текст] / И.Б. Тесленко, В.А. Еронин // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 1 (90). – С. 718-721.

9. Фролова, Д.И. Командообразование и сплочение педагогического коллектива как основа процесса управленческо-педагогического и психологического консалтинга в системе образования [Текст] / Д.И. Фролова // European Social Science Journal. – 2017. – № 10. – С. 432-433.

INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON TEAM COMMUNITY

Gerasimov Kirill Borisovich

Samara national research University, Samara

Abstract. This article examines the impact of team emotional intelligence on team cohesion and their relationship to the perception of team members' self-efficacy. The results showed that team cohesion was highest when its members showed higher emotional intelligence. Team members' self-efficacy, which is an important mediator of the relationship between emotional intelligence and team cohesion, also had a significant positive impact on team cohesion.

Keywords: team, self-efficacy, emotional intelligence, team cohesion, collective emotional intelligence

ОЦЕНКА КАДРОВЫХ РИСКОВ В СИСТЕМЕ ПОДБОРА, ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА И МЕРЫ ПО МИНИМИЗАЦИИ РИСКОВ

Дик Анна Николаевна¹, Калмыкова Ольга Юрьевна²

¹*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

²*Самарский государственный технический университет, г. Самара*

Аннотация. В статье представлено влияние системы найма персонала на кадровую безопасность организации. Изучены основные методы оценки кадровых рисков в системе найма персонала. Проведен анализ ключевых проблем в системе найма персонала, приводящих к возникновению и реализации кадровых рисков организации. Предложены рекомендации по предупреждению и устранению кадровых рисков на основе совершенствования системы найма персонала.

Ключевые слова: отбор, найм, подбор, кадровые риски, оценка.

В настоящее время рынок труда полон неответственных соискателей, старающихся приукрасить свои знания, умения и навыки для получения определенной должности. Некоторые соискатели рабочего места могут оказаться «шпионами» конкурентов, желающих нанести урон деятельности и репутации организации. Непредсказуемость поведения соискателей и сопутствующих рисков требует от руководства организации