

Влияние эмоциональной компетентности персонала на уровни его мотивации и эффективности

Научный руководитель – Клементьев Дмитрий Сергеевич

Щетинина Маргарита Юрьевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра социологии управления, Москва, Россия

E-mail: ritasch1994@gmail.com

В современном мире эффективные действия человека всегда являются замотивированными. Программирование на достижение конкретного результата в максимальной степени влияет на итог. Каждый человеческий выбор так или иначе имеет в основе определенный мотив, который возникает в процессе мозговой активности под действием не только рациональных суждений, но и эмоционального воздействия [1].

Человек, который имеет мотивационный порыв к действиям, во много раз эффективнее того, кто функционирует без такого намерения [4]. Рассматривая данный вопрос в более широком спектре и обращаясь к отрасли социологии управления, можно установить, что определенная социальная структура, такая как коллектив корпорации или государство, выступает неким полем, которое максимизирует результат любого процесса, происходящего в нем. Это значит, что общественное объединение при правильном управлении и высокой эмоциональной компетентности максимизирует активность каждого субъекта, что позволяет активнее выполнять функции и реализовывать общие задачи при четком понимании цели и осознании своей конкретной роли каждым.

Уже многократно проводились исследования, которые подтверждают, что повышение уровня развития эмоционального интеллекта обуславливает выдвижение личности на лидерскую позицию [2]. Однако важно также отметить, что эмоциональная компетентность не только руководителя, но и персонала в целом, способствует созданию благоприятных условий для увеличения производительности рабочего процесса. Стабильная эмоциональная обстановка внутри общественной системы стимулирует развитие трудовой деятельности, более эффективное использование ресурсов и внедрение инноваций.

В современном обществе наблюдается тенденция получения знаний о контроле и подавлении эмоций, а не об управлении ими [3]. Но такой формат деятельности не эффективен для прогрессивного движения общественной структуры. Эмоционально компетентный человек оказывает более значимый вклад в развитие общества и способен влиять на мотивацию окружающих.

Объединяя результаты исследований отраслей социологии, менеджмента и психологии, можно выявить степень важности эмоциональной и психологической составляющей человеческих ресурсов при достижении глобальных целей общественных организаций, корпораций или государства. На данный момент этот аспект явно недооценен. Именно поэтому все больше людей испытывают эмоциональное выгорание и депрессию, которые являются уже не единичными личными отклонениями, а проблемами государственного масштаба [5].

Таким образом, важным вопросом выступает исследование аспекта эмоциональной компетентности персонала и ее влияния на эффективность общественной структуры, а также выявление условий для более успешного управления организацией, основанного на принципах мотивации.

Источники и литература

- 1) Боковня А. Мотивация-основа управления человеческими ресурсами. - Москва : ИН-ФРА-М, 2011.
- 2) Уткин Э. Мотивационный менеджмент : монография / Э. А. Уткин, Т. В. Бутова. - М. : ТЕИС, 2004.
- 3) Шабанов С., Алешина А. Эмоциональный интеллект. Российская практика. – Москва: МИФ, 2014.
- 4) Шапиро С. Мотивация и стимулирование персонала : монография / С. А. Шапиро. - М. : ГроссМедиа, 2006.
- 5) Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. - Москва: АСТ, 2011.