

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ПРОТИВОСТОЯНИЕ ИЛИ СОЧЕТАНИЕ.

Мейгеш Анна Александровна

студент, ЧОУ ВО Южный университет (ИУБиП), РФ, г. Ростов-на-Дону

Легконогих Екатерина Константиновна

студент, ЧОУ ВО Южный университет (ИУБиП), РФ, г. Ростов-на-Дону

Коханова Виктория Сергеевна

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент, ЧОУ ВО Южный университет (ИУБиП), РФ, г. Ростов-на-Дону

В концепции менеджмента на сегодняшний день возросло внимание к новым его тенденциям, таким как эмоциональный и интеллектуальный менеджмент. Это обусловлено глобализацией общества, состоянием и формированием экономики. Как уже известно, трансформация с трудоемких к информативным, а также наукоемким производствам и действиями изменил ценности в работы компании.

На данный момент на первый план выставляется человек с эластичным мышлением, который способен формировать интеллектуальные продукты. Он непосредственно считается носителем знаний, умственных состояний компании.

Интеллектуальный менеджмент – это стратегическое средство формирования компании, как экономической концепции, так и общества в целом.

При его исследовании можно выделить общественно-финансовый подход интеллектуальной собственности. Такой термин, как «интеллектуальная собственность» появился еще в конце XVIII в. употребляется в нормативных актах различных государств. Интеллектуальная собственность – это совокупность прав, которые относятся к определенным результатам умственной деятельности человека в производственной и научной областях.

Основой интеллектуальной деятельности является интеллект. Интеллект – это слово латинского происхождения, которое дословно значит рассудок или мыслительная способность человека. непосредственно интеллект человека предполагает удачливость усвоения знаний, переработки информации. Достижение человека в деятельность определяется изначально уровнем его индивидуального интеллекта и сложностью деятельности. А также немаловажную роль играет мотивация.

В базе чувственного руководства лежит управление чувствами. Эмоция – личное состояние человека, которые связаны с оценкой значимости для индивидуума работающих на него внутренних и внешних раздражителей, выражающихся, сначала, в форме непосредственных переживаний. [1] На протяжении всей жизни у человека появляются определенные эмоции, как положительные, так и отрицательные. В особенности ярко проявляется чувственная сторона в производственной работе какой-либо организации. Благодаря чувствам, которые переживает персонал, появляются чувственные взаимоотношения, и оказывают воздействие на продуктивность его работы, в следствии чего создается эмоциональная среда организации. Эмоциональная среда организации – это эмоциональные отношения, которые возникают у людей в процессе работы. Такие отношения имеют несколько важных значений: 1)

ценностное – чувственные взаимоотношения подразумевают конкретную значимость. 2) мотивирующее – чувства считаются побудителями к воздействию. 3) энергетическое – чувства предоставляют любую энергию. 4) информационное – чувства показывают лица, предоставляют понимание об его индивидуальных качествах. [2]

Для того чтобы эти ресурсы работали, необходимо управлять ими. Кроме того, для более продуктивной работы человеку нужна определенная доля давления. Достаточно нередко в организациях к давлению равняется подобное понятие, как стресс. Непременно, стресс работнику нужен, ведь когда человек испытывает стресс, то он делает обязанности отменно и стремительно. Однако есть тонкая граница между «эвстрессом» и «дистрессом», в связи с тем, что все зависит от того в каком объеме испытывает человек стресс, ведь он также может растеряться из-за внутреннего давления либо же напротив, стресс подтолкнет к наилучшему.

Внедрение эмоционального менеджмента в организации способствует выстраиванию разумных взаимоотношений между руководителем и его подчиненными. Распоряжаясь эмоциями персонала, управляющий способен добиться удивительных итогов. Однако менеджеру сначала следует уметь разбираться в своих чувствах, производить контроль и в малые сроки уметь найти причину их появления. Нужно помнить о том, что современное лидерство – это в первую очередь именно эмоциональный аспект, который играет важную роль в любой организации.

С задачей действенного результата каждой компании нужно стремиться к формированию интеллекта ее работников. В мире принято считать одним из показателей интеллекта (IQ). Однако при всех последствиях его использования нельзя забывать про то, что IQ предоставляет собой возможность выполнить лишь только количественную оценку одного человека относительно другого, благодаря прохождению определенных тестов. Психологи все без исключения склоняются к такому выводу, что сам по себе интеллект и интеллектуальные способности очень сложны для того, чтобы их можно было рассматривать как «единое целое для всех». Менеджер может только направить это стремление. За счет чего, люди чувствуют отдачу и работникам становится более легче. Но для этого необходимо развивать в персонале стремление, которое приведет к возникновению потребности в самосовершенствовании.

Более того, правомерно рассматривать взаимное влияние эмоционального и интеллектуального менеджмента друг на друга. К такому предположению близка структура интеллекта, выдвинутая американским психологом Г. Гарднером. В собственных исследовательских работах ученый выдвигает теорию множественного интеллекта, в соответствии с которой у человека наблюдается несколько видов интеллектуального потенциала: 1. лингвистический; 2. музыкальный; 3. логико-математический; 4. пространственный; 5. телесно-кинестетический; 6. внутриличностный; 7. межличностный. [3] Если рассмотреть эту теорию более тщательно, то мы можем увидеть, что Г. Гарднер в центр внимания ставит такие виды как: внутриличностный и межличностный потенциалы, понимая, что под внутриличностным лежит способность пониманий своих чувства и эмоций, а под межличностным – способность распознавать эмоции посторонних людей, и эти два понятия не мы не можем рассматривать отдельно друг от друга.

Интеллектуальный и эмоциональный менеджмент следует рассматривать во взаимосвязи, так как они, дополняют друг друга. Если правильно применять управляющим организации основ интеллектуального и эмоционального менеджмента, то этот ход станет способствовать появлению в работнике желания к самовыражению средством повышения собственной интеллектуальной степени. Самовыражение порождает стремление выделиться из «толпы», в следствии чего индивид стремится развивать умственные способности, достигая установленных перед ним задач, то что в окончательном результате станет способствовать увеличению производительности функционирования каждой организации.

Список литературы:

1. Словарь <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/704319>

2. Силков,С.В. современный этап развития документационного обеспечения управления <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-i-intellektualnyy-menedzhment-protivostoyanie-ili-sochetanie/viewer>
3. Статьи по психологии URL:http://www.psyarticles.ru/view_post.php?id=247
4. Гагиев И.Б. LEAN-технологии для интеллектуальной поддержки бизнес-процессов современного предприятия. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38566570>
5. Мышковец Г.А. Цифровые технологии как фактор повышения эффективности управления организации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38566581>