

УДК 331.446.4

**О.Ю. Котова****EQ ПРОТИВ IQ – КТО ПОБЕДИТ?**

*Рассматриваются IQ и EQ, представляющие собой умственное развитие и эмоциональный интеллект. Оценивается изменение данных параметров во времени. Делается сравнительный анализ IQ и EQ, выявляется их влияние на климат в коллективе, а также на успех отдельных руководителей.*

*Ключевые слова: эмоциональный менеджмент, эмоциональный интеллект, климат в коллективе.*

Благодаря IQ Вы устраиваетесь на работу,  
а благодаря EQ – делаете карьеру.

*Поговорка XXI в.*

Итак, начнем с того, что IQ – это коэффициент интеллекта, интеллектуальное искусство, работа мысли, живость ума. Он говорит о возможности людей оперировать схемами, информацией, логическими правилами. Что же такое EQ? Это так называемый эмоциональный интеллект – способность человека понимать и контролировать свои эмоции, а также эмоции окружающих. Считается, что EQ куда более важный фактор для успеха человека, чем «обычный» интеллект – IQ. Именно благодаря ему люди становятся крупными бизнесменами, топ-менеджерами и эффективными политиками.

IQ и EQ можно приблизительно сравнить с тем умом, который отличники демонстрируют на уроке (IQ), и смекалкой, которую им приходится проявлять в играх с друзьями во дворе (EQ). И то, и другое – безусловно, важные способности, связанные между собой, но в то же время как бы разнонаправленные и имеющие различные цели и содержание.

Для успеха в жизни одного IQ явно недостаточно. Нужно как минимум еще понимать чувства, эмоции как свои, так и других людей, управлять ими. Однако не следует противопоставлять интеллекты, не должно быть превышения разума над чувствами, а наоборот, обязательно присутствие сочетания и взаимодополнение данных процессов.

Выделяют четыре основные составляющие эмоционального интеллекта [1, с. 23]:

- 1) самосознание;
- 2) самоконтроль;
- 3) эмпатия;
- 4) навыки отношений.

Анализируя эти качества, можно сделать вывод о решающей роли EQ в жизни каждого. Личность с высоким EQ достаточно конструктивно и быстро решает проблемы, часто бывает инициативна. Характерный признак хорошо развитого эмоционального интеллекта – доброжелательность. Человек с вы-

соким уровнем EQ старается избегать конфликтов, реалист в отношении оценки своих способностей, самодостаточен, с ним приятно общаться.

В виде условных рефлексов эмоции человека проявляются на самом низком уровне. Так, если вас толкнули в маршрутке, то вы в ответ обругаете этого человека. Мотивация к деятельности происходит внешними стимулами, нет места обсуждению, т.е. вам дали задание и вы его исполняете, не пускаясь в рассуждения. К тому же данному уровню присуща высокая зависимость от ситуации в совокупности с низким самоконтролем.

Существует и средний уровень сформированности EQ. Здесь человек действует достаточно произвольно. Мы уже можем наблюдать высокий уровень самоконтроля, а также начинает проявляться некая стратегия эмоционального реагирования. Высокая самооценка является характерной чертой людей среднего эмоционального уровня.

Следующим является высокий уровень эмоционального интеллекта. Он соответствует наивысшему уровню развития внутреннего мира человека. У человека с высоким EQ существует система ценностей, отражающаяся через установки. Данный человек точно знает, как и почему он поведет себя в той или иной жизненной ситуации. Выбор стиля поведения осуществляется интуитивно, без особых усилий.

Таким образом, EQ – особый параметр, который не связан с «эмоциональностью» кого-либо в привычном для нас понимании. Эмоциональный, темпераментный человек вполне может обладать низким EQ, что связано с его неумением анализировать свои эмоции. В то же время человек спокойный, уравновешенный может демонстрировать высокий уровень эмоционального интеллекта.

Люди с высоким EQ действуют как эмоциональные магниты, и совершенно естественно, что другие люди к ним тянутся. Обратите внимание, с кем люди предпочитают работать и отдыхать – с теми, кто излучает оптимизм, гасит конфликты (а не старается их раздуть), или с теми, кто во всем видит только негатив, без конца критикует всех и вся? [2, с. 33].

Однако это не означает, что эмоционально состоявшиеся люди – мягкие, добрые, похожие на плюшевых мишек, на них можно ездить верхом и по-другому вести себя они не могут. Это большая ошибка. При всей своей неконфликтности и мягкости эти люди не позволяют собой манипулировать: мы говорим о лидерах. О тех, кто ведет за собой, руководит и направляет.

То, что уровень интеллектуального развития предопределен генетически, у ученых сомнений уже давно не вызывает. Многочисленные исследования показали, что IQ – величина постоянная и с возрастом практически не меняется.

Что касается уровня EQ, единого мнения по этому вопросу пока нет. Принято считать, что личность человека на 50% определяется генетикой, а значит, и эмоциональный интеллект имеет генетические корни. Однако установлено, что с возрастом уровень эмоционального интеллекта может возрастать. Кроме того, другие 50% личности формируются в процессе получения жизненного опыта. И эту «половинку» примерно на 40% человек создает в себе сам. А значит, велика вероятность того, что EQ можно и нужно развивать самостоятельно. Однако стоит заметить, что это совсем непросто, но

при этом результаты ошеломляющие и позволяют повысить личную эффективность. Поэтому одна из основных задач эффективного руководителя – достичь эмоционального лидерства, которое начинается прежде всего с управления своим внутренним миром и передачи позитивного заряда всей организации. Однако это не означает, что натянутая улыбка или фальшивый оптимизм придет на смену истинным эмоциям. Напротив, искренность играет важную роль, и поэтому необходимо понять, как рождаются эмоции и насколько они нам подвластны. Не избегая эмоций, а правильно управляя ими, руководитель ускорит достижение сотрудниками необходимого результата

Около 20 лет назад Даниэль Гоулмен заинтересовался секретами успешного лидерства. Чтобы определить, какие из черт ключевые, был проведен анализ более 188 предприятий (большинство из которых – глобальные компании, например, British Airways, Lucent Technologies Credit Suisse) и их наиболее успешных лидеров. Были выделены три основные категории личных качеств: технические способности (к примеру, предрасположенность к бухгалтерии и планированию бизнеса), познавательные способности (аналитическое мышление) и так называемые эмоциональные (т. е. умение работать с людьми и эффективно внедрять изменения).

Результаты анализа были ошеломляющими. По значимости эмоциональные способности в два раза превышали IQ. Более того, анализ показал, что чем выше должность, тем важнее эмоциональные (а не технические) способности для достижения успеха. Потом эта тема многократно исследовалась, и было выделено пять основных составляющих эмоциональных способностей:

1. Самопонимание – умение правильно распознавать и понимать свои настроения, эмоции, стимулы, а также их влияние на окружающих. Люди с хорошо развитым самопониманием не склонны ни недо-, ни переоценивать себя. Они знают, когда находятся в состоянии стресса, и отказываются от принятия стратегических решений в такой момент. Самопознание помогает им почувствовать, в какой области они будут наиболее эффективны и продуктивны, ведь они четко знают, какое занятие им доставляет большее эмоциональное удовольствие.

2. Саморегулирование – умение контролировать или перенаправлять негативные импульсы, умение воздерживаться от сиюминутных суждений и необдуманных поступков. Эта способность проявляется чаще всего в целостности личности, восприимчивости к изменениям и не боязни неопределенности. Это качество незаменимо при достижении успеха: во-первых, оно создает среду доверия и справедливости, во-вторых, способствует нововведениям и изменениям, так необходимым в условиях жесткой конкуренции.

3. Самомотивация – способность интенсивно работать не только ради денег или высокого статуса. Людям, обладающим этим качеством, присуще желание достигать ради самого достижения, они проявляют оптимизм даже при неудачах, эти люди преданы организации. (Ведь это она дает возможность работать и делать то, что принесит удовольствие!)

4. Понимание эмоций других людей. Данная способность приобретает все большую значимость по трем причинам. Во-первых, возрастающее число команд и командных проектов требует нового подхода к лидерству, которое основывается на понимании, а не на приказах. Во-вторых, таким людям на-

много легче работать в международной среде: они могут не знать обычаев, но отлично понимают чувства других. В-третьих, благодаря этой же черте они искусно развивают и удерживают таланты: у них есть ключик к каждому.

5. Социальные навыки – способность формировать деловую сеть и находить точки соприкосновения с абсолютно разными людьми. Таких людей трудно не заметить: обычно они лидируют в команде. (Вот где применяется понимание ими эмоций других людей!) Кроме того, они отлично убеждают, зная, где лучше сыграть на эмоциях, а где – на фактах и логике.

Вообще лидер является примером для всех. То есть и эмоции лидера влияют в целом на его окружение. Если он излучает энтузиазм и энергию, то фирма процветает, если же дисгармонию и разрушение, то гибнет. Таким образом, эмоциональные лидеры обладают не только пронизательностью и профессионализмом, но и умением налаживать контакты с людьми, одновременно поддерживая в них мотивацию, вдохновляя, воодушевляя.

Говорят, что чем больше у человека сердце (способное вмещать чужие эмоции), тем большим количеством людей он может руководить. Разум не способен наслаждаться, поэтому вся мотивация в бизнесе замешана на эмоциях. Бизнес – это общение с людьми, а эмоции – ключ к их сердцам. Эмоции как универсальная валюта человечества напрямую (а не опосредованно, как деньги) связаны с институтами власти.

В вечном противоборстве между IQ (умственным развитием) и EQ (эмоциональным интеллектом, или эмоциональным потенциалом) все чаще побеждает EQ. По тестам, выявляющим «причины успешности» руководителя, EQ отвечает за 80% успехов, а IQ – лишь за 20%. Даже если отбросить нечеткость определения учеными самого термина «эмоциональный интеллект», перевес все равно оказывается феноменальным.

Таким образом, можно сделать выводы о том, что IQ и EQ – важные понятия в жизни каждого человека, однако не стоит делать акцент лишь на одном из них, совершенно забывая про второй компонент.

### *Литература*

1. Андреева И.Н. Понятие и структура эмоционального интеллекта // Социально-психологические проблемы ментальности: 6-я Международная научно-практическая конференция. Смоленск: СГПУ, 2004. Ч.1. С. 22–26.

2. Люсин Д.В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования. М.: Институт психологии РАН, 2004. С. 29–36.