

Джулакідзе Шалва Емзарович

доктор економіки, асоційований професор

Академія національної оборони Грузії імені Давида Агмашенебелі

Джулакідзе Шалва Емзарович

доктор економіки, асоційований професор

Академія національної оборони Грузії імені Давида Агмашенебелі

Julakidze Shalva

Doctor of Economics, Associate Professor Of Management Programme

Davit Aghmashenebeli National Defence Academy of Georgia

Джулакідзе Емзар Гівійович

доктор економіки, професор,

Департамент бізнес адміністрування

Державний університет імені Акакія Церетелі

Джулакідзе Емзар Гивиевич

доктор економіки, професор,

Департамент бізнес адміністрування

Государственный университет имени Акакия Церетели

Julakidze Emzar

Doctor of Economics, Professor of Department of Business Administration

Akaki Tsereteli State University

DOI: 10.25313/2520-2057-2020-7-5952

НАЦІОНАЛЬНО-РЕГІОНАЛЬНІ ПОСТУЛАТИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

НАЦИОНАЛЬНО-РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПОСТУЛАТЫ ИНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

NATIONAL-REGIONAL POSTULATES OF INTELLECTUAL MANAGEMENT

Анотація. Інтелект являє собою психологічну основу мислення, хоча, у досягненні успіху вирішальним є емоційний інтелект і соціальний компонент в ньому. Мова йдеться про ці навички, які передбачають поняття-осмислення власних та чужих почуттів, поступків та думок і відповідну дію. За результатами проведення досліджень між менеджерами м. Кутаїсі, з'ясувалося, що у досягненні успіху на персональний інтелект припадає 25%, а на соціальний – 75%. Ми вимірили також соціальний інтелект магістрантів магістерських програм «Бізнес адміністрування» і звісно, виділилися лідери. Але для практичного підтвердження вказаного потрібен час.

Ключові слова: емоційний інтелект, шанс успіху, настрої та емоції, соціальний інтелект, менеджерські амбіції.

Аннотация. Интеллект представляет собой психологическую основу мышления, хотя, в достижении успеха решающим является эмоциональный интеллект и социальный компонент в нем. Речь идет об этих навыков, которые предусматривают понятие-осмысление собственных и чужих чувств, поступков и мыслей и соответствующее действие. По результатам проведения исследований между менеджерами м. Кутаиси, выяснилось, что в достижении успеха на персональный интеллект приходится 25%, а на социальную – 75%. Мы измерили также социальный интеллект магистрантов магистерских программ «Бизнес администрирование» и конечно, выделились лидеры. Но для практического подтверждения указанного нужно время.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, шанс успеха, настроение и эмоции, социальный интеллект, менеджерские амбиции.

Summary. *Intellect – is psychological basis for thinking. Though, in reaching success it is crucial to have emotional intellect and social component inside of it. The conversation is about those skills of manager which mean the own and others' feelings, behavior and thinking-comprehending and relevant activities. On the basis of survey made among the managers in c. Kutaisi by us it was found out that in case of reaching the success 25% accounts to private intellect, and 75% – to social one; we have measured also the social intellect of undergraduates of Master's program in the field of Business Administration. It is natural that leaders were distinguished, though it needs time to practically approve it.*

Key words: *emotional intellect, chance to success, mood and emotions, social intellect, managerial ambitions.*

Постановка проблеми. Стверджують, що лише соціальним інтелектом пояснюється той факт, чому досягають успіху люди з посередніми здібностями, такі, які мають недостатній досвід та невисокий рівень знання. Головна проблема нашого дослідження полягає в наступному — як впливають національно-регіональні особливості суспільства на соціальний інтелект людини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У дослідженні використані праці таких фахівців, як: Пітер Г. Нордхаус, Г. Папелішвілі, А. Симсиве, М. Хосіташвілі та інш.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Аналіз результатів досліджень, які існують з інтелектуального менеджменту та відповідь на запитання — чи можливе прогнозування успішності, яку досягне студент у наступному професійному житті?

Виклад основного матеріалу. Інтелект — це власність особи, що являє собою психологічну основу його мислення. Інтелектом оцінюють вміння людини адаптуватися в нових ситуаціях. Як правило, особи, які мають високий інтелект, більш талановиті й відповідно, вони повинні мати високий шанс у досягненні успіху, хоча відповідно до багатьох досліджень, люди з високим інтелектом кращі, ніж люди з середнім інтелектом лише протягом 20% часу. На дану аномалію вперше звернули увагу у 1995 році (Daniel Golman) і саме у цей період сформувався термін «емоційний інтелект». Це здатність людини почути емоцію людей, надати осмислення, управляти та використовувати на користь.

Яким би дивним не здавалося, стверджують також, що високий інтелект людини (IQ – Intelligence quotient) не має ніякого зв'язку з його емоційним інтелектом (EQ - Emotional intelligence) [1] і лише емоційним інтелектом пояснюється те, чому досягають успіху такі люди, які не мають достатнього досвіду та достатнього рівню освіти. Маються на увазі навички менеджера щодо розуміння — осмислення власних та чужих почуттів, поступків та думок. Звісно, такі навички мають великий вплив на його поступки, оброблення рішень та відповідно, на досягнений результат.

Як відомо, дослідники розділили емоційний інтелект і персональні та соціальні компоненти. Зі свого боку, інтелект також можемо поділити, як «побачення» (відчуття) настроїв та емоцій і навички управління ними. Відповідно, отримуємо: сприйнят-

тя самого себе, управління самим собою, емпатію, тобто розуміння емоцій інших людей та навички управління емоціями інших людей.

З метою роз'яснення, яка з навичок є головною для досягнення успіхів, ми провели опитування серед менеджерів малих та середніх підприємств в Кутаїсі та Імеретинському краю про перспективи та успіхи бізнесу, що знаходиться в їхньому розпорядженні. Були опитувані більше 300 респондентів. А саме, на питання — яка з навичок є найголовнішою: дізнатися власні настрої та емоції, чужі настрої та емоції, управляти власними настроями та емоціями й управляти чужими настроями та емоціями. Виявилось, що більшість менеджерів (60%) найважливішими вважає навички управління чужими настроями та емоціями, а значення інших навик розподілилися наступним чином: управляти власними настроями та емоціями — 20%, дізнатися чужі настрої та емоції — 15%, дізнатися власні настрої та емоції — 5%. Якщо підведемо підсумки отриманих результатів, з точки зору його основних компонентів, отримуємо таку картин припадає йде 25%, а на соціальний інтелект — 75%. Треба зазначити, що їхньому профілю бізнес діяльності не відповідає освіта 77% респондентів та досвід 64% респондентів, що ще більше зміцнює вищесказану аномалію.

Не виключаємо, що аналогічне дослідження у інших країнах створює різне ранжування. Причинами різності можуть бути: національні особливості, рівень розвитку країни, правила поведінки у суспільстві, традиції та цінності, соціальне становище та багато інших. Але, в усіх випадках якщо ти, як шукач ділових відносин, не можеш виявити емпатію до іншої сторони, поставити себе на його місце, ти не досягнеш успіху.

Стоїть питання — чи можливо прогнозувати, наскільки досягне успіху сьогоднішній студент у наступному професійному житті на фоні, коли всім відомо, що успіх індивідів на роботі на 80% залежить від EQ, а лише на 20% від IQ і що головне, цей висновок стосується всіх типів людей в організації, всіх рівнів менеджменту та всіх регіонів світу [5]. Але поки будемо говорити про оцінювання соціального інтелекту, обов'язково треба поставити питання: — чи є можливим його розвиток? Згідно з дослідженнями, соціальний інтелект значно високий у людей у віці, ніж у молодих, що свідчить про те, що його розвиток можливий.

Якщо в цілому інтелект допомагає менеджеру у роз'ясненні важких питань та їх оптимальному вирішенні, соціальний інтелект описується, як сукупність таких навичок, як соціальна інформованість, соціальні відчуття та здатність вибору найкращого виходу з існуючої (соціальної) обставини. Відповідно, не можемо не погодитися з тим, що соціальний інтелект людини багато в чому обумовлює його успіх, ніж професійне знання, досвід, або інший окремо взятий фактор [2].

Професійне знання та досвід можемо розглядати, як «обов'язкові умови» менеджера, але недостатні. Тобто, якщо менеджер не має соціального інтелекту, не дивлячись на те, що має відповідні знання, гострий аналітичний розум, здатний генерувати яскраві ідеї-це недостатні умови для того, щоб отримати керівника вищого рівня. Господарська практика теж підтверджує, що чим вище посада яку займає людина, тим більше значення має його соціальний інтелект в ефективності його діяльності — як діяльності менеджера. Люди з таким талантом мають навички «інтерперсонального рентгену». Вони вміють читати людей навіть тоді, коли ці люди намагаються сховати власні почуття та думки [4].

Перший тест, за допомогою якого намагалися вимірити соціальний інтелект, був так званий тест соціального інтелекту Джорджа Вашингтона. Цей тест поділявся на багато субтестів, а в кінці об'єднувався та виставлявся підсумковий бал. Згаданий тест Джорджа Вашингтона містить підсистеми, які вимірювали такі навички, як: обговорення соціальних ситуацій, запам'ятовування імен та обличч, спостереження поведінки людей, дізнання ментального стану за словами, дізнання ментального стану за виразом обличчя, соціальна інформація та відчуття гумору [4]. На сьогодні великою популярністю користується тест, який був створений в США, в університеті Західного Мічигану [3, ст. 46]. За цією анкетною, можна здійснювати оцінку власних навичок, а також використовувати її для виявлення можливостей співробітників, що дасть можливість підібрати для кожного з них відповідну позицію в організації, де він виявить максимальну продуктивність.

Згідно з інструкцією, анкету має заповнити особа (здійснювати самооцінку) і ще декілька людей, які добре знайомі з цією людиною (здійснювати анонімне оцінювання). Анкета така: [3, ст. 47].

1. Комунікабельність. Здійснює ефективну комунікацію з іншими.

2. Розбірливість. Він розбірливий та далекоглядний.

3. Самовпевненість. Самовпевнений та вірить своїм можливостям.

4. Самодовіра. Самовпевнений та вільний від сумнівів.

5. Безстрашність. Безстрашний та до кінця йде слідом за своїми цілями.

6. Принциповість. Твердо захищає свої позиції та діє впевнено.

7. Вірність. Надійний та всилає в інших віру.

8. Надійність. Послідовний та можна на нього покластися.

9. Дружність. Дружний, віддає добро та тепло іншим людям.

10. Соціальність. Соціальний, добре розмовляє та входить в контакт.

11. Доброзичливість. Порядний та контролює себе.

12. Працелюбний. Працелюбний та старанний.

13. Чутливість. Чутливий, толерантний, тактичний та милосердний.

14. Емфатичність. Емфатичний, добре розуміє інших.

За даною анкетною та запропонованою методикою серед випускників магістерської програми «Бізнес адміністрування» державного університету імені Акакія Церетелі (усього 24 магістрантів), були вибрані лише ті, які добре знали один одного не менше як 4 роки. Кожен з них заповнив одну анкету самооцінювання та 5–5 анкет анонімного оцінювання.

Самооцінка кожного індивіда та середнє арифметичне число зовнішніх оцінювачів надає інформацію про те, як бачить людина свій соціальний інтелект та як сприймають його інші, тобто, наскільки відрізняються наші погляди від поглядів інших людей і які ми з точки зору інших. Відповідно, за допомогою цього інструменту можна оцінювати власні сильні та слабкі сторони та відзначити ті сфери, де наші думки співпадають з іншими, або навпаки — радикально відрізняються від думок інших осіб.

Згідно з даним опитуванням можна також відзначити, чий рейтинг найвищий, хто з них найамбіційніший і хто із них найскромніший. Найвищі оцінки дійсно отримали ті магістранти, які не тільки добре навчаються, але може вирізняються логічним мисленням та високою активністю в дебатах / дискусіях. Вірю, що вони дійсно досягнуть успіху. Дослідження виділило найамбіційніших осіб, які вважають, що в них багато навичок соціального інтелекту, ніж помічають інші й також найскромніших, які лише в інших особах бачать навички соціального інтелекту, а в самому собі цього не відчувають. А для підтвердження цього потрібен певний час.

Література

1. Емоційний інтелект. (17.05.2019). [skillsyouneed.com](https://www.roigroup.ge/eq/). URL: <https://www.roigroup.ge/eq/>
2. Папелішвілі Г. Лідерство. (05.06.2018). URL: <https://papelishvili.wordpress.com>
3. Питер Г. Нордхаус. Лідерство: теорія та практика. Університет Західного Мічигану. 2010 р. URL: <http://mastsavlebeli.ge/uploads/books/10books/7.pdf>
4. Симсіве А. Соціальний інтелект. (30.01.2017). URL: <http://intermedia.ge>
5. Хосіташвілі М. Чи дійсно відзначає інтелект успіху? (20.02.2014). URL: <https://edu.aris.ge/news/namdvilad-gansazrvravs-inteleqti-warmatebas.html>

References

1. Emotional intellect (17.05.2019). [skillsyouneed.com](https://www.roigroup.ge/eq/). URL: <https://www.roigroup.ge/eq/>
2. Papelishvili G. Leadership (05.06.2018). URL: <https://papelishvili.wordpress.com>
3. Peter G. Northouse: Leadership: Theories and Practice. West Michigan University 2010. URL: <http://mastsavlebeli.ge/uploads/books/10books/7.pdf>
4. Simsive A. Social Intellect (30.01.2017). URL: <http://intermedia.ge>
5. Khositashvili M. Does intellect really determine the success? (20.02.2014). URL: <https://edu.aris.ge/news/namdvilad-gansazrvravs-inteleqti-warmatebas.html>