

Десфонтейнес Лариса Григорьевна

кандидат психологических наук,
доцент кафедры менеджмента
Санкт-Петербургского государственного
торгово-экономического университета

ВЗАИМОСВЯЗЬ СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ

Аннотация:

Посредством изучения интеллекта исследователи пытаются найти интегрирующее начало личности человека. Социальный интеллект не только рассматривается как гарант эффективной коммуникации между людьми, но и считается профессиональной компетенцией руководителя, а также специалистов, деятельность которых тесно связана с межличностным взаимодействием. Способность установить хорошие отношения с людьми во многом обеспечивает успех всей управленческой деятельности менеджера. В статье раскрывается связь и влияние социального интеллекта и ценностных ориентаций менеджера как показатель различий в организации сознания.

Ключевые слова:

ценностные ориентации, социальный интеллект, личность, менеджер, способность.

Desfontaines Larisa Grigorievna

PhD in Psychology,
Assistant Professor, Management Department,
St. Petersburg State University of
Trade and Economics

THE RELATIONSHIP OF SOCIAL INTELLIGENCE AND VALUE ORIENTATIONS OF THE PERSONALITY

Summary:

In the study of intelligence, the researchers are trying to find the integrating origin of human personality. The social intelligence is interpreted as not only a guarantor of effective communication between people, but also a professional competence of a manager and those occupations where the interpersonal interaction is intensive. The capability to establish good relationships with people in many respects ensures the success of all management activities. The article reveals the connection and influence of the social intelligence and value orientations of a manager as an indicator of differences in the awareness structure.

Keywords:

value orientation, social intelligence, personality, manager, capacity.

В современных психологических исследованиях используются различные подходы к описанию структуры, компонентов личности. Наибольшее значение придается описанию факторов личности или каких-либо свойств, необходимых для успешной адаптации в профессиональной деятельности и в жизни в целом. Многократное увеличение свойств и факторов личности привело, с одной стороны, к построению многофакторных теорий личности, с другой – к искажению интегрирующей роли личности в регуляции поведения человека. Следует напомнить, что человек представляет собой такую систему, в которой интеграция различных факторов, свойств, качеств, особенностей приводит к целостным реакциям, когда все структурные единицы психики действуют одновременно.

Ни одна современная теория личности не оставляет без внимания интеллект. Можно сказать, что именно в изучении интеллекта исследователи пытаются найти интегрирующее начало личности человека. Поскольку жизнь человека представляет собой непрерывную цепь взаимодействий с другими людьми, то и особое внимание уделяется той части интеллекта, которая обеспечивает понимание социальной ситуации, предвидение последствий отношений с людьми, эффективность социальной коммуникации. Этот аспект интеллекта описывается в научной литературе как социальный интеллект. Он имеет особое значение для регуляции социального поведения человека.

Развитый социальный интеллект не только рассматривается как гарант эффективной коммуникации между людьми, но и считается профессиональной компетенцией руководителя и тех специалистов, деятельность которых тесно связана с межличностным взаимодействием.

Впервые понятие «социальный интеллект» появилось в психологической науке в работах Э. Торндайка начала XX столетия. Э. Торндайк использовал это понятие для обозначения особых качеств интеллекта – эффективности и дальновидности в межличностных отношениях. Определение интеллекта, согласно теории Э. Торндайка, представляет интерес для современных исследователей, несмотря на значительный временной интервал создания им теории научения. Торндайк предложил разделить интеллект на три категории: технические способности, общественные способности и абстрактный ум. Первое означает умение использовать орудия труда и приспособления, второе – способность разумно поступать в отношениях с другими людьми, третье – способность обращаться с символами (такими как слова и числа) и научными понятиями [1]. Интересно и то, что уровень развития интеллекта предполагает большое количество связей как внутри интеллектуальной структуры, так и с другими качествами личности.

Другие известные ученые внесли свой вклад в изучение социального интеллекта. Интерес представляет определение Г. Олпорта, который рассматривает социальный интеллект как способность прогнозировать возможные поведенческие реакции человека. Особенно важно то, что Г. Олпорт связывает эту способность со скоростью формирования мнения о человеке. В деятельности менеджера это незаменимое качество, обеспечивающее конкурентное преимущество в его профессии. Г. Олпорт определял социальный интеллект как некий «социальный дар», обеспечивающий комфортные отношения между людьми, результатом которого является успешная социальная адаптация [2].

Наиболее известный и чаще других используемый в исследованиях для измерения социального интеллекта – тест Дж. Гилфорда и М. Салливена.

Многофакторная модель интеллекта Дж. Гилфорда рассматривает четыре вида способностей:

- мыслительные операции с образной информацией;
- мыслительные операции с символической информацией;
- мыслительные операции по постижению семантического содержания понятий;
- мыслительные операции по пониманию поведения людей.

Первую группу интеллектуальных способностей Дж. Гилфорд называет «конкретным интеллектом», последующие две группы раскрывают смысл «абстрактного интеллекта». Последнее относится к взаимодействию между людьми и определяется автором как «поведенческий», «социальный» интеллект.

Дж. Гилфорд рассматривает социальный интеллект как систему интеллектуальных способностей, связанных с познанием поведения людей и информации, позволяющей понимать последствия этого поведения. Как и общеинтеллектуальные способности, социальный интеллект описан Дж. Гилфордом с помощью трех переменных: содержания, операций, результатов. Социальный интеллект в теоретической модели Дж. Гилфорда получает независимую от других интеллектуальных факторов позицию [3].

Модель интеллекта Дж. Гилфорда и тест социального интеллекта Дж. Гилфорда и М. Салливена неоднозначно оценивались психологами. Часто подвергались критике как теоретические положения, так и надежность результатов, полученных при использовании методики. Однако тест позволяет полно и всесторонне рассмотреть проявления способности к оценке и прогнозированию социальных ситуаций.

По мнению Дж. Гилфорда, социальный интеллект не зависит от уровня развития общего интеллекта и не связан с ним. Эта точка зрения представляется спорной, не доказанной научными исследованиями. Можно предположить опосредованную связь социального интеллекта и общей интеллектуальной способности. Эта связь может быть осуществлена через другие качества личности, определяющие направленность и регулирующие поведение человека. Раздельное изучение свойств личности, интеллекта, социального интеллекта, мотивации приводит к отказу от признания целостности психических реакций человека. Изучение отдельных компонентов психики вне их связи с другими искажает объяснение поведения человека и не позволяет прогнозировать эффективность его профессиональной деятельности.

Личность определяется как динамическая и функциональная структура, состоящая из четырех компонентов: биологические характеристики, психические формы отражения, социальный опыт и направленность. В структуре личности функционируют такие общие качества, как характер и способности. Все четыре стороны личности взаимодействуют друг с другом. Однако интегрирующую роль выполняет направленность, которая неоднозначно определяется в психологии и является понятием, которое объясняется через другие, более частные понятия. В структуре направленности выделяется такое образование, как ценностные ориентации. Б.Г. Ананьев, подчеркивая связующий, обобщающий характер изучения ценностных ориентаций, писал: «Имеется общий центр, в котором сходятся исследования социологов, социальных психологов и психологов. Этим общим центром являются ценностная ориентация групп и личности, общность целей деятельности, жизненная направленность или мотивация поведения людей» [4, с. 299].

Способность установить хорошие отношения с людьми во многом обеспечивает успех как процессов коммуникации, так и всей управленческой деятельности менеджера [5, с. 23]. Поэтому коммуникативные качества менеджера всегда вызывали интерес как со стороны практиков, так и со стороны теоретиков – представителей психологической науки

Проведенное исследование социального интеллекта менеджеров энергетических компаний Санкт-Петербурга и структуры ценностей их личности показало многообразие стилей взаимодействия с подчиненными менеджеров с развитым социальным интеллектом. Причем чем выше уровень социального интеллекта, тем более разнообразные стили поведения он использует.

Эксперимент проводился в 2012–2013 гг. в компании, специализирующейся в области теплоэнергетики Санкт-Петербурга. Социальный интеллект исследовался по тесту Дж. Гилфорда и М. Салливена. В исследовании приняли участие 38 человек.

Был произведен сравнительный анализ средних показателей социального интеллекта менеджеров различных подразделений. Экспертная оценка эффективности деятельности менеджеров проводилась по 5-балльной шкале. В качестве экспертов выступали генеральный директор, его заместители, руководители отделов. В исследовании принимали участие менеджеры, получившие не менее 3,8 баллов, то есть достаточно успешные в профессиональной деятельности.

Результаты исследования позволили выделить две группы менеджеров в соответствии с нормами, указанными Е.С. Алёшиной-Михайловой: 1-я группа – с высокими показателями социального интеллекта, 2-я группа – со средними и низкими показателями.

Суммарные показатели социального интеллекта исследуемой выборки соответствуют среднему уровню развития в соответствии с нормами, указанными Е.С. Алёшиной-Михайловой (34,0 балла), и представлены в таблице 1. Обнаружены различия на пятипроцентном уровне значимости по величине суммарного показателя социального интеллекта между менеджерами различных отделов. Самый высокий социальный интеллект имеют менеджеры отдела продаж, технологического отдела, отдела закупок (43,9 баллов, лимиты 25–48). Оценки их социального интеллекта выше как по нижней, так и по верхней границе показателей. Самая высокая оценка социального интеллекта – 48 баллов получена также менеджером технологического отдела. Ниже развит социальный интеллект у менеджеров отдела маркетинга и рекламы, бухгалтерии, экономического отдела (27,43 балла, лимиты 24–41).

Таблица 1 – Показатели социального интеллекта менеджеров

Отделы	Название разделов теста				
	«Истории с завершением»	«Группы экспрессии»	«Вербальная экспрессия»	«Истории с дополнением»	Суммарный показатель
Отдел продаж, технологический отдел, отдел закупок	12,9	10,1	11,1	9,8	43,9
Отдел маркетинга и рекламы, бухгалтерия, экономический отдел	7,05	6,9	6,9	5,58	27,43

Можно отметить особенность структуры социального интеллекта менеджеров с высокими показателями. На фоне средних показателей развития социального интеллекта в целом выявлено более высокое развитие способности предвидеть последствия поведения и делать его прогноз на основе невербальных реакций. Это позволяет сделать вывод о хорошей интуиции в социальной работе и способности ориентироваться в незнакомой ситуации.

Для изучения структуры ценностей менеджеров применялся опросник терминальных ценностей И.Г. Сенина. Результаты исследования показали значимые различия в иерархии ценностей между эффективными и менее эффективными менеджерами. Самыми значимыми ценностями для выборки эффективных менеджеров являются высокое материальное положение и достижения в области активных социальных контактов, что можно объяснить более высоким уровнем развития социального интеллекта. Достаточно высокое значение имеют профессионализм и сохранение собственной индивидуальности. Все остальные показатели оказались в зоне средних значений и являются практически значимыми в одинаковой степени, лишь креативность и семейная жизнь оказались менее значимыми для эффективных менеджеров. Низкая значимость этих ценностей, возможно, связана с тем, что они считают себя достаточно благополучными в этих сферах жизнедеятельности и поэтому показывают низкий интерес к ним.

Самыми значимыми терминальными ценностями для выборки менее эффективных менеджеров являются обучение и образование, высокое материальное положение, профессиональная и семейная жизнь. Менее эффективные менеджеры высоко ценят развитие и креативность, достаточно высоко – семью, семейные отношения.

Результаты исследования показали статистически значимые различия в структуре ценностей у менеджеров с различным социальным интеллектом. В структуре ценностей менеджеров с высоким и низким уровнем социального интеллекта присутствуют одни и те же ценностные категории, но иерархия ценностей отличается. Этот факт можно объяснить различием в уровне психической организации сознания испытуемых. Все менеджеры, принимавшие участие в исследовании, имели достаточно высокий показатель эффективности профессиональной деятельности.

Это дает право говорить о том, что лица с высоким уровнем социального интеллекта обладают иной психической организацией, чем те, у кого этот показатель ниже. Полученный результат говорит о взаимосвязи социального интеллекта и ценностных ориентаций личности. Можно сказать, что особенности этой взаимосвязи определяют мировоззрение человека, проявляются в его поведении и эффективности профессиональной деятельности. Конкретизация полученных результатов требует дополнительных исследований с целью подтверждения интегрирующей функции ценностных ориентаций в мировоззрении человека, выступающих в роли посредника между общеинтеллектуальными способностями и социальным интеллектом.

Ссылки:

1. Торндайк Э., Уотсон Дж.Б. Бихевиоризм. Принципы обучения, основанные на психологии. Психология как наука о поведении. М., 1998.
2. Олпорт Г. Становление личности : избр. тр. / пер. с англ. Л.В. Трубицной и Д.А. Леонтьева ; под общ. ред. Д.А. Леонтьева. М., 2002.
3. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. 3-е изд. СПб., 2006.
4. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л., 1969. С. 299.
5. Десфонтейнес Л.Г. Личность руководителя как фактор успеха организации // Вестник Балтийской педагогической академии. 2013. Вып. 110. С. 23.

References:

1. Thorndike, E & Watson, JB 1998, *Behaviorism. Principles of teaching based on psychology. Psychology as a science of behavior*, Moscow.
2. Allport, G 2002, *Formation of the person*, Moscow.
3. Druzhinin, VN 2006, *Psychology of general abilities*, 3rd ed., St. Petersburg.
4. Ananiev, BG 1969, *Man as an object of knowledge*, Leningrad, p. 299.
5. Desfonteynes, LG 2013, 'Personality Head as a success factor organization', *Bulletin of the Baltic Pedagogical Academy*, vol. 110, p. 23.