

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н. Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра методологии образования

**Влияние эмоционального интеллекта руководителя
на выбор стиля управления педагогическим коллективом
дошкольной образовательной организации**

АВТОРЕФЕРАТ
ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 2 курса 222 группы
направления 44.04.01 Педагогическое образование,
профиль подготовки «Менеджмент дошкольного образования»
факультета психолого-педагогического и специального образования

Павловой Марии Сергеевны

Научный руководитель
канд. пед. наук, доцент

Л.В. Горина

Зав. кафедрой
доктор пед. наук, профессор

Е.А. Александрова

Саратов 2022

Введение. В последнее время в России возникла потребность в совершенствовании форм и методов руководства организациями. Для получения высокого уровня результатов руководства необходимо, чтобы руководители осуществляли эффективное управление. Непосредственное влияние на общий психологический и рабочий климат в коллективе, организационную культуру и конечный результат осуществляемой деятельности оказывают личные качества руководителя.

Вот уже несколько десятилетий растет интерес к изучению эмоционального интеллекта (далее – ЭИ) как значимой стороны исследования субъект-субъектных деятельностных отношений. Деятельность управленческой направленности является одной из основных прикладных сфер, где часто используется конструкт ЭИ.

В социальной психологии и психологии менеджмента понятия «эмоциональный интеллект» и «стиль руководства» являются одними из важнейших направлений исследований.

Каждый руководитель осуществляет исполнение своей управленческой должностной инструкции в конкретном, присущем только ему стиле. Тем самым выработанный и принятый стиль не только характеризует руководителя как личность, но и отражает его потребности, возможности, способности, раскрывает его индивидуальность с точки зрения замыслов, принципов и правил, которых внутренне придерживается и которым следует приверженец данной управленческой концепции.

Проблема стиля управленческой деятельности активно исследуется как зарубежными (К. Аржирис, К. Бланшар, Р. Блейк, Р. Лайкерт, К. Левин, Д. МакГрегор, Т. Митчел, Д. Моутон, Ф. Фидлер, Р. Хайс, П. Херси и др.), так и отечественными (О.В. Евтихов, И.Д. Егорычева, А.Л. Журавлев, А.В. Карпов, Л.М. Колодкин, Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин, В.В. Радаев, В.И. Черненилов и др.) учеными. При существенной разнице в подходах к рассмотрению данной проблемы авторы отмечают значимое влияние стиля управления как на сработанность членов производственного коллектива, так и на эффективность

его деятельности в целом.

В свою очередь проблема развития эмоционального интеллекта также интересовала теоретиков, методистов, авторов программ, педагогов-практиков (Дж. Майер, П. Сэловей, Д. Карузо, Д. Гоулман, Г. Орме, Д. Слайтер, Х. Вейсингер, Р. Стернберг, Дж. Блок. Г.Г.Гарскова Д.В. Люсин, Э.Л. Носенко, Н.В. Коврига, О.И. Власова, Г.В. Юсупова, М.А. Манойлова, Т.П. Березовская, А.П. Лобанов, А.С. Петровская и др.).

Исходя из всего вышесказанного, мы определили следующую тему исследования: «Влияние эмоционального интеллекта руководителя на выбор стиля управления педагогическим коллективом ДОО».

Цель исследования – изучение вопроса о наличии/отсутствии взаимосвязи между уровнем развития эмоционального интеллекта руководителя и выбором стиля управления педагогическим коллективом ДОО.

Объект исследования – уровень эмоционального интеллекта руководителя ДОО.

Предмет исследования – взаимосвязь эмоционального интеллекта и стиля управления педагогическим коллективом ДОО.

Задачи исследования:

- 1) изучить научные предпосылки и ход развития теорий эмоционального интеллекта;
- 2) проанализировать и раскрыть сущность понятия стиль управления (что такое стиль управления, какие стили управления существуют и др.);
- 3) спланировать, организовать и провести опытно-экспериментальное исследование по проблеме;
- 4) выявить характер и уровень взаимосвязи показателей эмоционального интеллекта и проявлений стиля управления коллективом.

Для реализации цели и задач исследования мы выдвигаем следующую **рабочую гипотезу:** мы предположили, что руководители с разным уровнем эмоционального интеллекта отдадут предпочтение разным стилям управления коллективом, а именно:

- руководители с высоким уровнем эмоционального интеллекта выбирают демократический стиль управления;
- руководителям со средним уровнем эмоционального интеллекта присущ либеральный стиль управления;
- руководители с низким уровнем эмоционального интеллекта выбирают авторитарный стилем управления.

Методы исследования – наблюдение, беседа, моделирование ситуаций, теоретические методы (анализ, синтез, обобщение, сравнение), методы математической статистики. Были использованы следующие диагностические методики: диагностические методики: опросник «Эмоциональный интеллект» Д.В. Люсина и «Методика определения стиля руководства трудовым коллективом» В.П. Захарова.

База исследования – кафедра методологии образования СГУ имени Н.Г. Чернышевского и дошкольные образовательные организации г. Саратова и Саратовской области (МДОУ «Детский сад комбинированного вида №65» г. Саратова; МБДОУ «Детский сад п. Целинный Перелюбского муниципального района Саратовской области»; МБДОУ «Детский сад с. Калинин Перелюбского муниципального района Саратовской области»; МДОУ «ЦРР – детский сад № 101 «Жар-птица» г. Саратова; МДОУ «Детский сад № 1 с. Перелюб Перелюбского муниципального района Саратовской области»).

Основные положения, выносимые на защиту:

- 1) Стиль управления выражается в том, какими приемами руководитель побуждает коллектив к инициативному и творческому выполнению возложенных на него обязанностей, как контролирует результаты деятельности подчиненных.
- 2) Руководители организаций, характеризующиеся высоким уровнем эмоционального интеллекта, склонны к демократическому стилю принятия управленческих решений, в то время как руководители, имеющие низкий уровень эмоционального интеллекта, выбирают авторитарный стиль управления;

3) Развитие уровня эмоционального интеллекта руководителей возможно путем целенаправленного обучающего воздействия на развитие способностей: восприятия, оценки и выражения эмоций; использования эмоций в целях решения задач; понимания и анализа эмоций; сознательного управления эмоциями.

Работа состоит из введения, двух основных разделов, заключения, списка использованных источников и приложения.

Во введении мы доказываем актуальность темы исследования, определяем цель, объект, предмет, задачи и методы исследования.

В первом разделе «Теоретический анализ феномена влияния эмоционального интеллекта руководителя на стиль управления педагогическим коллективом» мы раскрыли содержание и сущность понятия «эмоциональный интеллект», проследили формирование проблемы в России и за рубежом, рассмотрели стили управления коллективом и проанализировали влияние эмоционального интеллекта на управленческую деятельность руководителя ДОО.

Во втором разделе «Изучение влияния эмоционального интеллекта руководителя дошкольной образовательной организации на выбор стиля управления организацией» мы описываем ход опытно-экспериментального исследования, которое провели на базе дошкольных образовательных организаций г. Саратова и Саратовской области. в период с октября 2021 г. по февраль 2022 г.

В заключении мы подводим итоги выполненной работы. Работа расширена за счет приложений, в которых мы приводим диагностические методики: опросник «Эмоциональный интеллект» Д.В. Люсина и «Методика определения стиля руководства трудовым коллективом» В.П. Захарова. Список использованных источников включает в себя 60 наименования книг, статей и других источников.

Основное содержание работы. Первый раздел выпускной квалификационной работы «Теоретический анализ феномена влияния

эмоционального интеллекта руководителя на стиль управления педагогическим коллективом» мы изучили теорию и литературу по проблеме.

В первом подразделе *«Формирование проблемы эмоционального интеллекта в нашей стране и за рубежом»* на основе изучения теоретических источников мы дали определение основным понятиям.

Эмоции (от лат. *emoveo* – потрясаю, волную) – субъективные переживания человеком его отношения к предметам, явлениям, событиям, другим людям и самому себе.

Интеллект (англ. *intelligence*; от лат. *intellectus* – понимание, познание) – это элемент психики, в который заключены процесс обучения и познания, а также умение успешно приспосабливаться к любым жизненным ситуациям и решать возникающие трудности и проблемы, так как именно благодаря этим способностям любая деятельность, какой бы не был занят человек, станет для него вполне понятной и доступной, и он будет справляться с ней успешно.

Эмоциональный интеллект (англ. *emotional intelligence, EI*) – это умение человека распознавать чувства и эмоции, которые испытывают другие, понимать их намерения и стратегию поведения, а также принимать их мотивацию и желания, сравнивать со своими собственными переживаниями и эмоциями, а также способность управлять всем этим в целях решения возникающих вопросов и задач в процессе какой-либо деятельности.

Кроме того, мы рассмотрели основные составляющие эмоционального интеллекта: самосознание, самоконтроль, социальная чуткость, управление отношениями.

Также мы проследили динамику развития проблемы эмоционального интеллекта в нашей стране и за рубежом.

Началось всё в двадцатом столетии в период с 1900 по 1969 год. Это время связано с изучением эмоций по отдельности с исследованиями интеллекта. Тогда же наблюдалось возникновение тестов логического мышления и тестов вербального интеллекта, а также происходили первые

исследования социального интеллекта.

Второй период изучения понятия эмоционального интеллекта приходится на начало 1970-х – конец 1980-х годов. Этот период характеризуется исследованием взаимного влияния когнитивных и эмоциональных процессов. Было установлено, что отрицательные эмоции (страх, гнев, стыд, отчаяние) вызывают негативные мысли, которые, в свою очередь, усиливают эмоциональные переживания. Положительные эмоции (радость, счастье, любовь) – напротив, вызывают позитивные мысли.

В рамках третьего периода изучения эмоционального интеллекта была выявлена зависимость результата процесса восприятия информации индивидом от его настроения. А. Айзенем, который занимался исследованием данного вопроса, был введен термин «конгруэнтность настроения».

Четвертый этап исследований эмоционального интеллекта датируется 1994 - 1997 годами и характеризуется популяризацией понятия «эмоциональный интеллект», которая началась с издания книги Д. Гоулмана «Эмоциональный интеллект» [23, 24]. В тот период идеи получили широкое распространение в практике индивидуального и группового консультирования, использовались в сфере бизнеса и в обучении.

Пятый этап начался в 1998 году и длится по настоящее время. Смысл исследований в конкретизации и изучении сущности феномена [10]. Модели эмоционального интеллекта постоянно дорабатываются, появляются новые методики его измерения.

Еще задолго до появления в западных научных кругах теории эмоционального интеллекта в работах отечественных психологов проводились исследования факта взаимного влияния состояния аффекта на интеллект и процесс принятия решений. Связь понятий аффекта и интеллекта описывается в работах Выготского Л.С., Зейгарник Б.В., Леонтьева А.Н., Лурия А.Р., Рубинштейна С.Л. Важная роль эмоционального состояния в интеллектуальной деятельности и реализации себя как личности доказывается в научных работах социальных психологов, занимавшихся изучением эмоциональной стороны

процесса обучения и воспитания. Так аффективные переживания рассматриваются как особые формы познания окружающего мира, следуя традициями философии Аристотеля, Платона, Спинозы. Классики отечественной психологии постулировали единство интеллекта и аффекта.

Во втором подразделе *«Эмоциональный интеллект в педагогической деятельности»* изучались основные факторы эмоциональной гибкости педагога, представляющие собой сочетание особенностей личности по следующим группам качеств: эмоциональная устойчивость, которая проявлялась в удовлетворенности жизнью, отсутствии склонности переживать негативные эмоции гнева, страха и эмоциональная устойчивость, наряду с эмоциональной экспрессивностью в выражении радости, спонтанности, сензитивности к себе.

Исследование показало, что педагоги с низким значением эмоциональной положительности недостаточно удовлетворены своей жизнью в целом, недостаточно адаптивны. Таким педагогам свойственны высокий уровень тревожности и предрасположенность к эмоционально отрицательным реакциям на различные жизненные ситуации.

Низкий уровень самоотношения, низкая самооценка, выявление своих недостатков, склонность к чувству вины, неуверенность, отсутствие интереса к себе, своим чувствам, непринятие себя, ожидание от других негативного отношения к себе, низкая эмоциональная устойчивость, проявляется также и в том, что эти педагоги неспособны регулировать свое состояние и управлять своим настроением, с трудом держат себя в руках. В итоге их эмоциональная нестабильность приводит к частым негативным эмоциональным состояниям у детей, неуверенности в себе и пониженном эмоциональном фоне.

Педагоги с высокими показателями эмоциональной гибкости отличаются высокой удовлетворенностью жизнью, доверием к себе, высокой самооценке и интересе к своим мыслям, чувствам, состояниям, уверенностью в себе, принятием себя. Эти педагоги имеют высокую эмоциональную устойчивость и могут управлять своим настроением.

В третьем подразделе *«Стили управления педагогическим коллективом дошкольной образовательной организации»* раскрывается понятие «стиль управления». Он выражается в том, какими приемами руководитель побуждает коллектив к инициативному и творческому выполнению возложенных на него обязанностей, как контролирует результаты деятельности подчиненных. Таким образом, принятый стиль может быть характеристикой качества деятельности руководителя и руководящего органа, их способности обеспечивать эффективную управленческую деятельность, а также создавать и воспроизводить в коллективе особую атмосферу, которая порождает определенные нормы взаимоотношений и поведения. Поэтому в стиле управления выделяют два компонента — это способы, с помощью которых оказывается воздействие на подчиненных, и взаимоотношения с ними, а также с вышестоящими руководителями и коллегами.

Существует три стиля управления: демократический, либеральный и авторитарный.

Руководитель с демократическим (коллегиальным) стилем принимает решения сам и вырабатывает их совместно с подчиненными, предпочитает влиять на них при помощи убеждения, избегая административными методами навязывать свою волю подчиненным, обращается к групповой дискуссии и стимулирует их активность при принятии решений. Однако следует отметить, что групповые механизмы принятия решений могут приводить к коллективной безответственности. Демократичным руководителем быть крайне сложно. Для того чтобы в конкретной ситуации к конкретному человеку успешно применять правильный метод воздействия, руководитель должен иметь глубокие знания в области психологии и управления.

Руководитель с либеральным стилем полностью доверяет выработку и принятие решений подчиненным, предоставляет им полную свободу, оставляет за собой только представительскую функцию. В вопросах внутренней жизни полностью полагается на коллектив, в то время как сам занимается внешними связями. Он может принять решение, которое предложил коллектив, даже если

оно не будет совпадать с его собственным. Со своими подчиненными у либерального руководителя налажены хорошие творческие отношения. Недостаток либерального стиля — очень близкая дистанция со своими подчиненными, что является ограничением для использования других методов руководства. Данный стиль часто называют попустительским, так как методы, которые применяет руководитель, оказываются неэффективными при решении некоторых задач.

Руководитель с авторитарным стилем решение всегда принимает сам, не советуется с подчиненными, навязывает им свою волю и не дает возможности проявить инициативу. Для него идеальны такие отношения с подчиненными, при которых они принимают безоговорочно к исполнению все его решения. Как правило, у представителей этого стиля преобладают административные методы: приказ, выговор, лишение определенных льгот, взыскания. Подчиненных такой руководитель стимулирует только двумя способами — материальным поощрением и административным наказанием.

Стиль управления, стиль работы – это далеко не личное дело только руководителя, поскольку стиль затрагивает абсолютно все стороны деятельности организации.

В четвертом подразделе **«Эмоциональный интеллект руководителя дошкольной образовательной организации»** мы выяснили, что существует множество научных исследований и статей, авторы которых изучали особенности людей, обладающих эмоциональным интеллектом. В своих работах они отмечали, как на самом деле важно обладать такими способностями и насколько это помогает в профессиональной деятельности и работе. Руководитель, обладающий эмоциональным интеллектом, отличается от других своим индивидуальным подходом, что позволяет ему быть успешным в своей работе, а также это влияет на его физическое и психологическое состояние, на взаимодействие между людьми в коллективе. Когда человек анализирует свои чувства и эмоции, он может научиться управлять ими, а также замечать состояние других членов коллективов, распознавать их эмоции

и понимать, как поступать дальше уже исходя из того, что он видит и осознает.

В дошкольных образовательных организациях (ДОО) часто возникают спорные моменты и проблемы, которые приходится решать именно руководителям. Это могут быть совершенно разные вопросы, которые могут касаться как взаимоотношений коллег между собой, так и отношений с родителями и детьми. Очень много зависит в такой ситуации именно от руководителя, как он будет строить взаимодействие с людьми и какие решения будет принимать. Именно эмоциональный интеллект может стать одним из ресурсов, который поможет справиться со всеми возникающими вопросами и проблемами.

Если эмоциональный интеллект развит у руководителя на высоком уровне, то в работе это может стать для него большим преимуществом, так как он сможет справляться не только со своими чувствами и эмоциями, но и влиять на эмоциональное состояние коллег, в нужный момент успокаивать их и помогать. Когда руководитель чувствует состояние своих подчиненных, проявляет к ним сопереживание и с уважением относится, шансы найти решение проблем увеличиваются намного. Коллеги начинают вместе искать выход, рассуждать и это способствует их сплочению, что тоже немаловажно для их начальника.

Эмоциональный интеллект обязательно нужен человеку с руководящей должностью, он должен обладать им прежде всего для себя самого. Конечно, учитывается человеческий фактор. Руководитель – живой человек, который так же, как и его подчиненные, в течение дня испытывает множество чувств и эмоций. Очень часто они бывают отрицательными, и многие стараются держать всё в себе. Подавление таких чувств тоже могут негативно сказаться на работе и профессиональной деятельности. Способность управлять собой и своим состоянием поможет избежать большинство проблем. Но каждый руководитель должен помнить о том, что подавлять других людей и их эмоции тоже нельзя. Различные техники разбираются на тренингах, о многих можно прочитать в книгах по стресс-менеджменту. Многие упражнения посвящены регулировке

дыхания и направлены на изменение своего физического состояния. Иногда важно проанализировать и собственные мысли, которые часто бывают причинами эмоций.

Руководитель, который разобрался в себе и своих чувствах, грамотно рассуждает и анализирует все возможные варианты решения проблем, может добиться больших успехов в профессиональной деятельности.

Во **втором разделе** описана практическая работа по изучению влияния эмоционального интеллекта руководителя дошкольной образовательной организации на выбор стиля управления организацией.

Первый подраздел *«Задачи, методики и организация экспериментального исследования»* содержит описание исследования, которое проводилось на базе МДОУ «Детский сад комбинированного вида №65» г. Саратова; МБДОУ «Детский сад п. Целинный Перелюбского муниципального района Саратовской области»; МБДОУ «Детский сад с. Калинин Перелюбского муниципального района Саратовской области»; МДОУ «ЦРР – детский сад № 101 «Жар-птица» г. Саратова; МДОУ «Детский сад № 1 с. Перелюб Перелюбского муниципального района Саратовской области».

Целью нашего исследования является изучение вопроса о наличии/отсутствии взаимосвязи между уровнем развития эмоционального интеллекта руководителя и выбором стиля управления педагогическим коллективом ДОО.

Объектом исследования является уровень эмоционального интеллекта руководителя ДОО.

Предметом исследования выступила взаимосвязь эмоционального интеллекта и стиля управления педагогическим коллективом ДОО.

В исследовании приняли участие 67 человек: 5 руководителей ДОО и 62 воспитателя.

Мы использовали две методики: опросник «Эмоциональный интеллект» Д.В. Люсина и «Методика определения стиля руководства трудовым коллективом» В.П. Захарова.

Мы использовали две методики: опросник «Эмоциональный интеллект» Д.В. Люсина и «Методика определения стиля руководства трудовым коллективом» В.П. Захарова.

Для выявления эмоционального интеллекта руководителей ДОО мы использовали опросник «Эмоциональный интеллект» Д.В. Люсина.

С помощью использованной нами методики можно обнаружить когнитивные способности (скорость и точность переработки эмоциональной информации); представления об эмоциях (как о ценностях, как о важном источнике информации о себе самом и других людях и д.р.); особенности эмоциональности (эмоциональная устойчивость, эмоциональная чувствительность и т.п.) в качестве факторов, влияющих на эмоциональный интеллект.

Также было проведено исследование по методике определения стиля руководства трудовым коллективом. Данная методика разработана В.П.Захаровым. Основу методики составляют 16 групп утверждений, отражающих различные аспекты взаимодействия руководства и коллектива. Методика направлена на определение стиля руководства трудовым коллективом.

В методике представлены следующие стили руководства: демократический, либеральный и авторитарный.

Во втором подразделе *«Ход экспериментального исследования и анализ его результатов»* производится интерпретация результатов.

Для выявления эмоционального интеллекта руководителей ДОО мы использовали опросник «Эмоциональный интеллект» Д.В. Люсина. Здесь приняли участие 5 руководителей ДОО.

Описание результатов, полученных с помощью теста диагностики эмоционального интеллекта, проводилось по трем уровням: высокому, среднему и низкому отдельно по шкалам.

У двух руководителей нами выявлен высокий уровень ЭИ по всем шкалам. Руководители, обладающие высоким уровнем эмоционального

интеллекта, имеют больше шансов справляться с различными профессиональными и жизненными ситуациями благодаря тому, что они лучше своих коллег понимают собственные эмоции, возникающие в ходе взаимодействия с разными по характеру людьми.

Руководители со средним уровнем развития эмоционального (38-50 баллов) составили группу из 2 человек. Для руководителей этой группы не представляет значительной сложности понимание состояния человека. Если же руководитель успешно распознает эмоции своих подчиненных, он оказывается в состоянии воздействовать на их эмоциональное состояние.

Один руководитель продемонстрировал низкие показатели эмоционального интеллекта, в связи с чем у него можно прогнозировать повышенную конфликтность, зачастую он проявляет нерешительность в поведении. Ошибочно мнение о том, что он должен держать под контролем ситуацию, а в результате выхода этой ситуации из-под контроля, он стремится подавить окружающих, может вести себя грубо и нетактично.

Далее мы подключили педагогический состав ДОО и провели исследование по методике определения стиля руководства трудовым коллективом» В.П. Захарова.

В данном исследовании приняли участие 62 человека.

По итогам исследования, у двух дошкольных образовательных организаций был выявлен демократический стиль управления, у двух – либеральный, и у одной организации – авторитарный стиль.

Далее мы вывели сравнительную таблицу (уровень ЭИ/стиль руководства), где показано, что руководителям с высоким уровнем ЭИ присущ демократический стиль управления коллективом, руководителям со средним уровнем ЭИ – либеральный стиль, и руководителям с низким уровнем ЭИ – авторитарный стиль управления, а это значит, что прослеживается линия взаимосвязи уровня эмоционального интеллекта руководителя и стиля управления коллективом.

Заключение. Умение устанавливать психологический контакт с

сотрудниками, убеждать людей, строить бесконфликтные отношения характеризует руководителя как личность. В этих условиях первостепенную значимость получает изучение роли эмоционального интеллекта, что позволит систематизировать и конкретизировать представления о профессионально важных качествах руководителя, предпочитаемом стиле и в дальнейшем прогнозировать успешность его деятельности на руководящей позиции.

В первом разделе нашей работы изучено состояние исследуемой проблемы в трудах отечественных и зарубежных ученых, определены основные понятия (эмоции, интеллект, эмоциональный интеллект), рассмотрены стили управления педагогическим коллективом, проанализировано влияние эмоционального интеллекта на управленческую деятельность руководителя ДОО.

Анализ показал достаточно широкую освещенность проблемы развития эмоциональной сферы в психолого-педагогических исследованиях, позволил определить важность и значимость эмоций в сфере руководства коллективом.

Анализ теоретических положений и методических выводов первого раздела исследования позволил провести экспериментальную работу.

Целью нашего исследования являлось изучение вопроса о наличии/отсутствии взаимосвязи между уровнем развития эмоционального интеллекта руководителя и выбором стиля управления педагогическим коллективом ДОО.

В исследовании мы использовали две методики: опросник «Эмоциональный интеллект» Д.В. Люсина и «Методика определения стиля руководства трудовым коллективом» В.П. Захарова. Были получены следующие результаты:

1. В исследовании выявлены особенности эмоционального интеллекта руководителей ДОО с выраженными показателями авторитарности в стиле взаимодействия с подчиненными. Эмоциональный интеллект этой группы руководителей можно охарактеризовать как негармонично проявляющийся. Наряду с достаточно высоким межличностным эмоциональным интеллектом,

отмечается в целом неплохая способность к пониманию эмоций и управлению эмоциями.

2. Особенности эмоционального интеллекта руководителей ДОО с выраженными показателями демократического стиля носят более гармоничный характер. Высокий уровень способности к распознаванию и управлению эмоциями других людей в ходе межличностного общения, высокая осведомленность в эмоциональных проявлениях, эмпатичность оказываются характерны для руководителей, которые в своей профессиональной деятельности используют демократический стиль взаимодействия с подчиненными. Чем более выражены в деятельности руководителя черты демократического стиля взаимодействия с подчиненными, тем меньше барьеров в осуществлении эмоционального общения он испытывает.

3. В исследовании не обнаружены однозначные особенности эмоционального интеллекта руководителей с выраженным либеральным стилем управления. Обнаружено, что чем выше нежелание взаимодействовать на эмоционально насыщенном уровне с людьми, чем более выражена эмоциональная отстраненность, тем в большей степени у руководителя присутствуют компоненты либерального стиля.

Таким образом, рабочая гипотеза, проверенная в ходе экспериментального исследования, подтвердилась. Действительно:

- руководители с высоким уровнем эмоционального интеллекта выбирают демократический стиль управления;
- руководителям со средним уровнем эмоционального интеллекта присущ либеральный стиль управления;
- руководители с низким уровнем эмоционального интеллекта выбирают авторитарный стиль управления.

Это значит, что руководители с разным уровнем эмоционального интеллекта отдают предпочтение разным стилям управления коллективом.