

УДК: 159:923

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И ИННОВАЦИОННОСТЬ: СПЕЦИФИКА РАЗЛИЧИЙ У МЕНЕДЖЕРОВ

Михайлова О.Б.¹, Васильева Е.В.², Дедаева В.И.¹

¹Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы

²ООО «КИТГРУПП»

Аннотация

Проблема развития «гибких навыков» персонала является одной из актуальных в современной практике управления. В содержании статьи рассматриваются результаты теоретического анализа понятия «гибкие навыки». Эмоциональный интеллект определяется авторами как основа, а инновационность как составляющая данных навыков. В статье представлен эмпирический анализ различий в проявлениях инновационности и эмоционального интеллекта у менеджеров среднего звена. Новизна исследования заключается в рассмотрении различий проявления данных феноменов у мужчин и женщин. Целью данной работы является определение особенностей и различий в проявлениях эмоционального интеллекта и инновационности у мужчин-и женщин-менеджеров среднего звена. Эмпирический анализ данных основан на использовании следующих методик: 1) Многомерный опросник «Инновационность личности» (МОИЛ) (О.Б. Михайлова); 2) Шкала самооценки инновативных качеств личности (Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко); 3) Опросник эмоционального интеллекта (ЭМИн) (Д. В. Люсин). Кроме того, использовался метод математической статистики (U-критерий Манна-Уитни) в программе Jamovi 2.4.8. Эмпирическую базу составили 80 менеджеров среднего звена, которые являются сотрудниками российских компаний, 40 женщин и 40 мужчин в возрасте от 25 до 40 лет. Результаты качественного и количественного анализа полученных данных выявили ряд различий в проявлениях инновационности и эмоционального интеллекта у мужчин-и женщин-менеджеров. На основании полученных результатов в статье сформулированы выводы и даны краткие рекомендации по развитию инновационности и эмоционального интеллекта в практике управления персоналом у мужчин- и женщин – менеджеров.

Ключевые слова

Гибкие навыки, эмоциональный интеллект, инновационность, менеджеры-женщины, менеджеры-мужчины.

Введение

В современной практике развития профессионального потенциала особое внимание уделяют развитию гибких навыков. Soft skills – так называемые «гибкие навыки» или «мягкие навыки» стали необходимым трендом для успешной работы в любой профессиональной деятельности. Как справедливо замечает Т.Н. Ануфриева: «...термин существует и активно используется, особенно на уровне требований рынка интеллектуального труда, но не имеет единого терминологического описания на уровне научной литературы и образовательной практики, что порождает хаотичность его использования и неоднозначность понимания» [3, с.112]. Проведя контент-анализ этого популярного термина, Т.Н. Ануфриева определяет «гибкие навыки» как синтез умений и навыков, формирующий и развивающийся в процессе обучения и самообразования, детерминированный личными качествами и определяющий успешность взаимодействия на социальном и профессиональном уровнях в условиях непостоянства, неопределённости, сложности и неоднозначности современного мира [3].

Традиционно к «гибким навыкам» относят *непрофессиональные умения*, рассматриваемые как набор универсальных компетенций, к которым относят десять основных характеристик: 1) коммуникабельность; 2) профессиональная направленность; 3) командоориентированность; 4) эмоциональная гибкость; 5) стрессоустойчивость; 6) организованность; 7) самостоятельность; 8) активность; 9) конструктивное разрешение конфликтов; 10) оптимистичность.

Однако Л. К. Раицкая и Е. В. Тихонова сформулировали самую распространенную систематизацию, согласно которой “soft skills” включают в себя: 1) социально-коммуникативные навыки; 2) когнитивные навыки; 3) атрибуты личности и составляющие эмоционального интеллекта [9].

По сути «гибкие навыки» – кросс-функциональные компетенции, обеспечивающие конвертируемость специалиста вне зависимости от его профессиональной направленности. Точнее, речь идет об эмоциональных компетенциях, которые формируются в процессе обучения и профессиональной деятельности на основе развития эмоционального интеллекта и инновационности личности.

Краткий обзор исследований

Эмоциональный интеллект в научной литературе рассматривается как интегративная совокупность способностей понимать эмоции других людей, управлять своими и чужими эмоциями и контролировать собственные эмоции [4]. Проблема изучения эмоционального интеллекта за рубежом изложена в работах Дж. Мейер, П. Сэловей, Д. Карузо, которые предложили модель эмоционального интеллекта. Д. Гулман в своих работах популяризировал понятие эмоционального интеллекта. Исследования Г. Орме, Д. Слайтера, Х. Вейсингера и Р. Стернберга позволили раскрыть природу и структуру социального интеллекта [11]. В отечественной научной литературе в исследованиях Д. В. Люсина дополнено и расширено понятие эмоционального интеллекта и разработана методика для его измерения [7]. Российские ученые также активно изучают характеристики социального интеллекта и его взаимосвязи с эмоциональной компетентностью (А.П. Лобанов, А.С. Петровская, Э.Л. Носенко, Н.В. Коврига, Г.В. Юсупова, М.А. Манойлова, Т.П. Березовская) [4].

В настоящее время возрастает интерес к гендерным характеристикам проявлений эмоционального интеллекта. В большинстве случаев внимание исследователей направлено на различие проявлений эмоционального интеллекта в подростковом и юношеском возрастных периодах [5;10]. Интересны последние работы белорусского ученого И. Н. Андреевой, которая рассматривает специфику проявлений эмоционального интеллекта и эмоциональной креативности у мужчин и женщин в ранней взрослости [2]. Кроме того, И. Н. Андреевой были выявлены половые различия во взаимосвязях рефлексивного эмоционального интеллекта и рефлексивной эмоциональной компетентности с ценностями в период ранней взрослости [1].

В современной практике управления представляет интерес не только и не столько сам эмоциональный интеллект, но и его взаимосвязь с другими психологическими характеристиками личности. В данном исследовании нас интересуют особенности проявления эмоционального интеллекта и инновационности у мужчин и женщин, которые являются менеджерами среднего звена.

На основании многолетних теоретических и эмпирических исследований мы определяем инновационность как совокупность качеств, составляющих организационно-динамическую основу становления и развития инновационного потенциала личности, детерминирующую особенности поведения и деятельности, а также обеспечивающую возможность реализации активности личности [13].

Под инновационностью личности мы понимаем интегративное сочетание качеств личности, обеспечивающих восприятие, оценку, доработку, оперативное внедрение и практическую реализацию новых, в том числе оригинальных идей [8]. По сути, инновационность и выступает одним из тех личных качеств, которые составляют «гибкие навыки», и определяет инновационное поведение современных специалистов.

Поэтому перспективы развития любой организации связаны с созданием условий для развития инновационности на основе социально-психологических, ценностно-мотивационных, нравственно-ответственных и созидательно-деятельностных факторов [12].

Методы

На основании проведенного теоретического анализа целью нашей работы является определение особенностей и различий в проявлениях эмоционального интеллекта и инновационности у мужчин и женщин-менеджеров среднего звена.

В эмпирическом исследовании использованы следующие методики: 1) Многомерный опросник «Инновационность личности» (МОИЛ) (О.Б. Михайлова) [13]; 2) Шкала самооценки инновативных качеств личности (Н. М. Лебедева, А. Н. Татарко) [6]; 3) Опросник эмоционального интеллекта (ЭмИн) Д. В. Люсина [7]. Для обработки значений по шкалам мы использовали методы математической статистики (U-критерий Манна-Уитни в программе Jamovi 2.4.8.

Эмпирическую базу составили 80 менеджеров среднего звена, которые являются сотрудниками трех российских компаний: ООО «КИТГРУПП», ООО «Акваинвест», ООО «Инэктио». Компании расположены в Москве, Воронеже и Владимире, их деятельность связана с промышленной водо-подготовкой, водоочисткой и инжинирингом. Всего в эмпирическом исследовании приняли участие 40 женщин и 40 мужчин в возрасте от 25 до 40 лет, стаж работы от года до 10 лет.

Результаты и их обсуждение

Полученные результаты по Шкале самооценки инновативности личности (Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко) респондентов-женщин представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты исследования по Шкале самооценки инновативности личности у менеджеров-женщин (n=40)

Название шкал	Значение					
	Высокие		Средние		Низкие	
	%	t	%	t	%	t
Креативность	14,8	8	25,4	12	40,2	20
Риск ради успеха	15,9	9	39,4	18	55,3	28
Ориентация на будущее	13,5	7	27,4	14	40,9	24
Интегральный индекс инновативности (ИИ)	13,6	7	35,1	19	48,7	26

Исходя из представленных в таблице 1 данных, можно сделать вывод, что наиболее выраженными показателями у женщин-менеджеров являются *риск ради успеха* и *креативность*. Женщины-менеджеры готовы к рискам при участии в новых проектах, проявляя при этом креативность. В меньшей степени женщины-менеджеры в проявлениях инновативности ориентируются на будущее. Интегральный индекс инновативности у женской выборки показывает средний уровень самооценки.

Данные, полученные в ходе исследования с использованием Шкалы самооценки инновативности личности (Н.М. Лебедева, А.Н. Татарко) у менеджеров-мужчин, представлены в таблице 2.

По результатам исследования очевидно, что наиболее выраженными у мужчин-менеджеров являются шкалы *креативность* и *ориентация на будущее*. В меньшей степени мужчины-менеджеры продемонстрировали результаты по шкале *риск ради успеха*. Интегральный индекс инновативности у мужской выборки показывает также средний уровень самооценки инновативности.

Таблица 2 – Результаты по Шкале самооценки инновативности личности у менеджеров-мужчин (n=40)

Название шкал	Значение					
	Высокие		Средние		Низкие	
	%	t	%	t	%	t
Креативность	14,9	12	28,5	25	43,4	38
Риск ради успеха	12,7	10	24,9	22	37,6	32
Ориентация на будущее (ОБ)	14,5	11	30,2	29	44,7	39
Интегральный индекс инновативности (ИИ)	14	11	22,5	19	63,5	46

Для выявления различий в показателях инновационности личностей мужчин- и женщин-менеджеров полученные данные по двум выборкам были обработаны с помощью методов математической статистики (критерий Манна-Уитни). Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Статистическая значимость различий по Шкале самооценки инновативности личности у мужчин и женщин менеджеров (n=80)

Название шкал	U-критерий Манна-Уитни	Уровень статистической значимости
Креативность	545,5	-
Риск ради успеха	512	-
Ориентация на будущее	445	$p \leq 0,05^*$
Интегральный индекс инновативности	528,5	-

Примечание: * – показатели, значимые на 0,05 уровне ($p \leq 0,05$); ** – показатели, значимые на 0,01 уровне ($p \leq 0,01$)

Таким образом, исходя из проделанного анализа, статистически значимые различия по «Шкале самооценки инновативности личности» были выявлены только по шкале *ориентация на будущее*. Общий интегральный индекс инновационности у мужчин и женщин находится на одном уровне. И мужчины-, и женщины-менеджеры оценивают инновативность на среднем уровне. Показатели по шкалам *креативность*, *риск ради успеха* находятся вне зоны статистической значимости.

Для более развернутого анализа проявлений инновационности мы провели опрос с использованием методики Многомерный опросник «Инновационность личности» (МОИЛ) (О. Б. Михайлова). В данном исследовании инновативность и инновационность мы рассматриваем как идентичные понятия, учитывая в названиях методик в первом тесте англоязычную версию термина, а во втором – русскоязычное написание термина.

По результатам Многомерного опросника «Инновационность личности» у респондентов-женщин *общий показатель инновационности личности* по выборке составляет 197,2, что позволяет говорить о высоком уровне инновационности личности среди менеджеров-женщин. Таким образом, данный результат оказался выше, чем результат по «Шкале самооценки инновативных качеств личности», то есть женщины-менеджеры сами оценивают инновационные качества ниже (таблица 1 и рисунок 1)

Данные, представленные на рисунке 1, свидетельствуют о том, что инновационность личности женщин-менеджеров более выражена такими шкалами, как *позитивность*, *интуиция*, *адаптивность к изменениям*. Женщины-менеджеры также готовы к *риску ради достижений* и склонны проявлять независимость. В наименьшей степени у женщин-менеджеров выявлены *конструктивное лидерство*, *созидательная направленность* и *открытость новому*. В проявлениях инновационности женщины-менеджеры более консервативны, менее склонны к лидерству и не опираются на созидательную направленность инноваций.

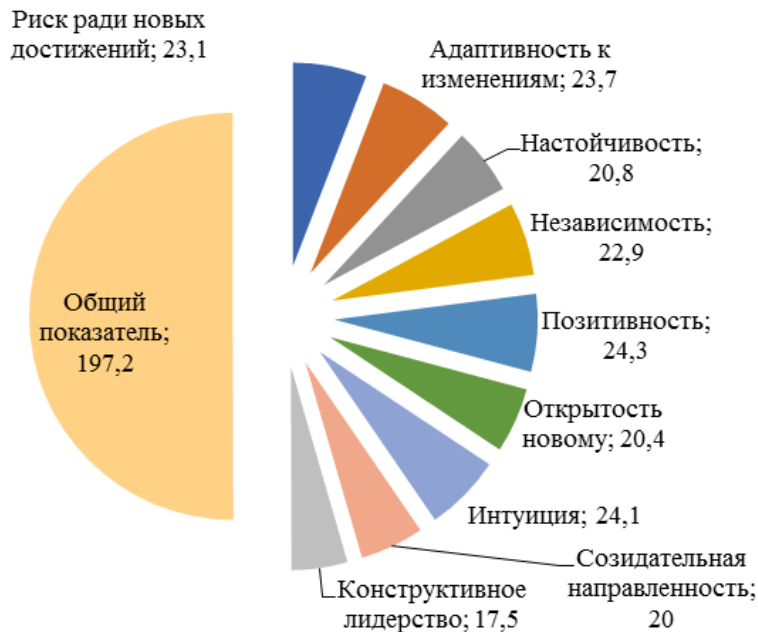


Рисунок 1 – Результаты исследования по Многомерному опроснику «Инновационность личности» у менеджеров-женщин (n=40)

В группе мужчин *общий показатель инновационности личности* по выборке составляет 197,5, что также позволяет говорить о высоком уровне инновационности личности менеджеров-мужчин. Данный результат так же, как и у женщин оказался выше, чем результат по «Шкале самооценки инновативных качеств личности», то есть мужчины-менеджеры сами оценивают инновационные качества ниже, чем показали результаты опросника МОИЛ (таблица 2).

Данные, представленные на рисунке 2, свидетельствуют о том, что инновационность личности мужчин-менеджеров выражена такими показателями, как *позитивность* и *адаптивность к изменениям*, *риск ради достижений* и *открытость новому*, что указывает на то, что мужчины-менеджеры более гибко подстраиваются под новые условия профессиональной деятельности. Эти качества наиболее выражены у испытуемых. В наименьшей степени у мужчин-менеджеров так же, как и у женщин-менеджеров выявлены *конструктивное лидерство* и *созидательная направленность*, то есть мужчины-менеджеры не готовы вести за собой других и менее ориентированы на созидательную направленность инноваций (рисунок 2).

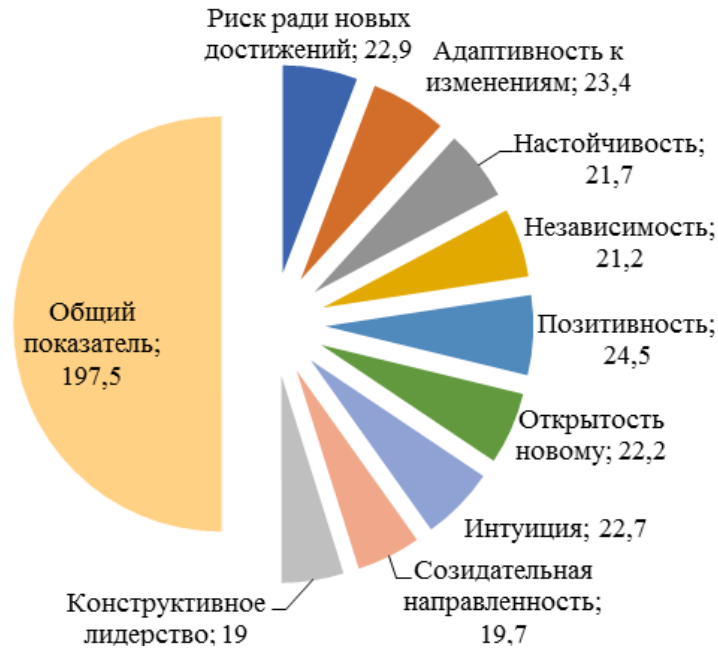


Рисунок 2 – Результаты по Многомерному опроснику «Иновационность личности» у менеджеров-мужчин (О.Б. Михайлова) (n=40)

Для выявления различий в показателях иновационности личности мужчин- и женщин-менеджеров был использован U-критерий Манна-Уитни (таблица 4).

Таблица 4 – Статистическая значимость различий иновационности личности мужчин и женщин менеджеров по многомерному опроснику «Иновационность личности» (n=80)

Показатель	Среднее значение по выборке женщины	Среднее значение по выборке мужчины	U-критерий Манна-Уитни	Уровень статистической значимости
Риск ради новых достижений	23,1	22,9	565	-
Адаптивность к изменениям	23,7	23,4	551	-
Настойчивость	20,8	21,7	542	-
Независимость	22,9	21,2	446,5	p≤0.05
Позитивность	24,3	24,5	545,5	-
Открытость новому	20,4	22,2	443,5	p≤0.05
Интуиция	24,1	22,7	446,5	p≤0.05
Созидательная направленность	20	19,7	576,5	-
Конструктивное лидерство	17,5	19	444,5	p≤0.05
Общий показатель	197,2	197,5	583,5	-

Примечание: * – показатели, значимые на 0,05 уровне ($p \leq 0,05$); ** – показатели, значимые на 0,01 уровне ($p \leq 0,01$)

Исходя из представленных в таблице 4 данных, статистически значимые различия определены по четырем показателям: *независимость* (у женщин выражена больше), *открытость новому* (выше показатели у мужчин), *интуиция* (у женщин выражена больше), *конструктивное лидерство* (выше показатели у мужчин). Общий показатель инновационности личности мужчин и женщин находится в одном диапазоне, различия не достигают статистической значимости.

Таким образом, можно сделать вывод, что в инновационности личности мужчин- и женщин-менеджеров существуют различия, обусловленные полом. Для женщин свойственна интуиция, а для мужчин – конструктивное лидерство, открытость новому опыту. Интересными оказались различия в показателях по шкале *независимость*. У женщин данные по этой шкале оказались более выражены, чем у мужчин, несмотря на то, что согласно социальным стереотипам женщины обычно находятся в более зависимом положении, чем мужчины. Этот факт можно объяснить тем, что исследование проводилось среди женщин, выбравших профессию менеджера, то есть по специфике профессиональной деятельности они должны быть не зависимы от группы в принятии своих решений.

Для выявления различий в показателях развития эмоционального интеллекта мужчин- и женщин-менеджеров полученные данные по двум выборкам были обработаны с помощью методов математической статистики (U-критерий Манна-Уитни) (таблица 5).

Таблица 5 – Статистическая значимость различий результатов по тесту «ЭМИн» (n=80)

Название шкал	Среднее значение по выборке женщин	Среднее значение по выборке мужчин	U-критерий Манна-Уитни	Уровень статистической значимости
Межличностный эмоциональный интеллект	18	16,6	390,5	$p \leq 0,01^{**}$
Внутриличностный эмоциональный интеллект	19	18,3	521,5	-
Понимание эмоций	20	17,4	422,5	$p \leq 0,05^*$
Управление эмоциями	13,1	11,7	469	-
Понимание чужих эмоций	11,6	10,6	468,5	-
Управление чужими эмоциями	47,2	42,7	421	$p \leq 0,05^*$
Понимание своих эмоций	43	38,4	414	$p \leq 0,05^*$
Управление своими эмоциями	47,8	42,8	409	$p \leq 0,05^*$
Контроль экспрессии	42,5	38,3	420	$p \leq 0,05^*$
Общий показатель	91,8	82,7	406,5	$p \leq 0,05^*$

Примечание: * – показатели, значимые на 0,05 уровне ($p \leq 0,05$); ** – показатели, значимые на 0,01 уровне ($p \leq 0,01$)

Исходя из представленных в таблице 5 данных, у мужчин- и женщин-менеджеров выявлен средний уровень эмоционального интеллекта, при этом результаты общего показателя эмоционального интеллекта оказались выше у женщин, чем у мужчин-менеджеров. Женщины-менеджеры продемонстрировали статистически значимые более высокие показатели по шкалам *межличностный эмоциональный интеллект*, *понимание эмоций*, *управление чужими эмоциями*, *понимание своих эмоций*, *управление своими эмоциями*, *контроль экспрессии*.

Статистические различия между двумя группами не выявлены по шкалам: *внутриличностный эмоциональный интеллект, управление эмоциями, понимание чужих эмоций*. Данные показатели эмоционального интеллекта не обнаруживают половых различий. Как у мужчин, так и у женщин не проявляются различия по показателям внутриличностного эмоционального интеллекта, в управлении эмоциями и понимании чужих эмоций.

Выводы и заключение

Таким образом, результаты теста «Шкала самооценки инновативных качеств личности» показали, что как мужчины, так и женщины оценивают показатели инновативности на среднем уровне. Женщины-менеджеры готовы к риску ради успеха и проявляют креативность, тогда как мужчины-менеджеры также продемонстрировали креативность, но в проявлении инновативных качеств более ориентированы на будущее и менее готовы рисковать в отличие от менеджеров-женщин. Статистически значимые различия были выявлены только по *шкале ориентация на будущее*, в проявлениях самооценки инновативных качеств личности менеджеры-мужчины более ориентированы на будущее.

По результатам Многомерного опросника «Инновационность личности» общий показатель инновационности личности у женщин- и мужчин-менеджеров оказался значительно выше показателей самооценки инновативности, которую они продемонстрировали по тесту «Шкала самооценки инновативных качеств личности». Женщины-менеджеры продемонстрировали такие качества инновационности, как позитивность, интуиция, адаптивность к изменениям, риск ради достижений и независимость.

В группе менеджеров-мужчин по результатам Многомерного опросника «Инновационность личности» также общий показатель инновационности личности выше показателей самооценки инновативности по результатам теста «Шкала самооценки инновативных качеств личности». Кроме того, инновационность личности мужчин-менеджеров выражена такими показателями, как позитивность и адаптивность к изменениям, риск ради достижений и открытость новому. Представители обоих полов позитивны, готовы рисковать ради достижений и адаптивны к изменениям. Однако женщины-менеджеры в проявлениях инновационности более интуитивны, а мужчины-менеджеры более открыты новому опыту. Статистически значимые различия были значимо выше у женщин-менеджеров по шкалам *независимость и интуиция*, а у мужчин по шкалам *открытость новому и конструктивное лидерство*. В проявлениях инновационности женщины более интуитивны и консервативны, хотя при этом готовы рисковать и адаптивны к изменениям.

В показателях эмоционального интеллекта были выявлены статистически значимые различия у женщин- и мужчин-менеджеров: *межличностный эмоциональный интеллект, понимание эмоций, управление чужими эмоциями, понимание своих эмоций, управление своими эмоциями, контроль экспрессии*. При этом все эти показатели значимо выше у женщин.

Результаты проведенного исследования позволяют сформулировать краткие рекомендации по развитию «гибких навыков» персонала посредством развития инновационности и эмоционального интеллекта у мужчин- и женщин-менеджеров среднего звена. Данные рекомендации можно использовать в индивидуальном консультировании и организации тренинговой работы в практике управления персоналом:

- представителям обоего пола важно повышать самооценку инновационных качеств личности и развивать конструктивное лидерство и созидательную направленность профессиональной деятельности;
- несмотря на ряд преимуществ в показателях эмоционального интеллекта и проявлениях независимости в инновационности, женщинам-менеджерам важно развивать такие качества инновационности личности, как ориентация на будущее, открытость новому и конструктивное лидерство.

- менеджерам-мужчинам для развития «гибких навыков» важно развивать показатели эмоционального интеллекта (межличностный эмоциональный интеллект, понимание эмоций, управление чужими эмоциями, понимание своих эмоций, управление своими эмоциями, контроль экспрессии), а в развитии инновационности личности – настойчивость и интуицию.

Библиография

1. Андреева И.Н. Взаимосвязи эмоционального интеллекта и эмоциональной креативности с ценностями: половые различия в период ранней взрослости // Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология. 2023;1:75–81. <https://doi.org/10.33581/2520-2251-2023-1-75-81>.
2. Андреева И.Н. Половозрастные особенности эмоциональной креативности, эмоционального интеллекта и других интеллектуальных свойств личности // Вопросы психологии. 2022. Т. 68. № 5. С. 85-94.
3. Ануфриева Т. Н. Контент-анализ понятия «гибкие навыки» (soft skills) // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2023. Вып. 2 (226). С. 120–132. <https://doi.org/10.23951/1609-624X-2023-2-120-132>.
4. Ерыгина А.В. Эмоциональный интеллект как фактор успешности // Экономический вектор. 2021. № 2 (25). С. 77-82.
5. Каргина А.Е., Морозова И.С. Гендерные различия параметров эмоционального интеллекта подростков // Общество: социология, психология, педагогика. 2020. № 9 (77). С. 59-63.
6. Лебедева Н.М., Татарко А.Н. Методика исследований отношения личности к инновациям // Альманах современной науки и образования. 2009. № 4-2. С. 89-96.
7. Люсин Д.В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн // Психологическая диагностика. 2006. № 4. С. 3–22.
8. Михайлова О.Б. Виды активности как детерминанты развития инновационного потенциала личности // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2012. № 4. С. 35-43.
9. Раицкая Л.К., Тихонова Е.В. Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта / Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. Т. 15. 2018. № 3. С. 350–363.
10. Трубицына А.А. Гендерные различия в эмоциональном интеллекте старших подростков // Молодежная наука: тенденции развития. 2023. № 2. С. 40-47.
11. Фомина С.Н., Добрынин К.А., Григорьева И.Г. Систематизация дефиниции «soft skills» в отечественной и зарубежной научной литературе // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2021. Т. 20. № 1 (158). С. 156–163. DOI: 10.17922/2071-5323-2021-20-1-156-163.
12. Kudinov S.I., Kudinov S.S., Mikhailova O.B., Kudinov V.S., Imomberdieva N.M. Different self-attitude indicators in students and their self-realization in a university // International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education. 2020. Т. 8. № 3. С. 47-59.
13. Mikhailova O. Features of creativity and innovation development in students at secondary and high school // International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education. 2018. Т. 6. № 2. С. 11-20.

**EMOTIONAL INTELLIGENCE AND INNOVATIVENESS:
SPECIFICITY OF DIFFERENCES IN MANAGERS**

Mikhailova O.B.¹, Vasilieva E.V.², Dedyayeva V.I.¹

¹RUDN University

²“KITGROUP” LTD.

Abstract

The problem of developing “soft skills” of personnel is one of the topical in modern management practice. In the content of the article the results of theoretical analysis of the concept of “soft skills” are considered. Emotional intelligence is defined by the authors as a basis, and innovativeness as a component of these skills. The article presents an empirical analysis of differences in the manifestations of innovativeness and emotional intelligence in middle managers. The novelty of the study lies in the consideration of differences in the manifestation of these phenomena in men and women. The purpose of this work is to determine the peculiarities and differences in the manifestations of emotional intelligence and innovativeness in male and female middle managers. Empirical data analysis is based on the use of the following techniques: 1) Multidimensional questionnaire “Innovativeness of personality” (MQIP) (O.B. Mikhailova); 2) Self-assessment scale of innovative qualities of personality (N.M. Lebedeva, A.N. Tatarko); 3) Emotional intelligence questionnaire (EmIin) (D.V. Lyusin). In addition, the method of mathematical statistics (Mann-Whitney U-criterion) in the program Jamovi 2.4.8 was used. The empirical base consisted of 80 middle managers who are employees of Russian companies, 40 women and 40 men aged 25 to 40 years. The results of qualitative and quantitative analysis of the obtained data revealed a number of differences in the manifestations of innovativeness and emotional intelligence in male and female managers. Based on the results obtained, the article formulates conclusions and gives brief recommendations on the development of innovativeness and emotional intelligence in the practice of personnel management in male and female managers.

Keywords

Soft skills, emotional intelligence, innovativeness, female managers, male managers.