

in the field of protection of the population and territories from emergency situations for the period up to 2030” [Electronic resource] // <url> – 12.03.2021.. – <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71751630/#1000> .

5. Federal Law No. 68–FZ of 21.12.1994 (as amended on 08.12.2020) "On the protection of the population and territories from natural and technogenic emergencies" [Electronic resource] / / ConsultantPlus. – 12.03.2021. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5295/bb9e97fad9d14ac66df4b6e67c453d1be3b77b4c/ .

ФОРМИРОВАНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ

Панкратова Анна Андреевна¹

Самарский университет, г. Самара

Аннотация. Статья посвящена развитию эмоционального интеллекта руководителей. В статье рассмотрены понятия «эмоциональный интеллект» российских и зарубежных авторов. Выявлено, что понятие «эмоциональный интеллект» понимается как сложное явление для прогнозирования и объяснения реакции поведения человека. Разработана программа обучающего тренинга для руководителей предприятий, которая содержит в себе технологии и методы, реализующие принципы обучения взрослых.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, эмоции, тренинг, кадровые риски, саморегуляция, эмпатия.

FORMATION AND IMPROVEMENT OF THE LEVEL OF EMOTIONAL COMPETENCE OF MANAGERS OF ORGANIZATIONS

Pankratova A.A.

Samara University, Samara

Abstract. The article is devoted to the development of emotional intelligence of managers. The article considers the concepts of "emotional intelligence" of Russian and foreign authors. It is revealed that the concept of "emotional intelligence" is understood as a complex phenomenon for predicting and explaining the reaction of human behavior. A training program for managers

¹Магистрант Института экономики и управления Самарского университета.

of enterprises has been developed, which contains technologies and methods that implement the principles of adult education.

Keywords: emotional intelligence, emotions, training, personnel risks, self-regulation, empathy.

Введение

В современных социально-экономических условиях перед специалистами в области управления персоналом стоит задача исследования процесса формирования эмоциональной компетентности руководителя.

На сегодняшний день существует множество понятий эмоциональной компетентности.

Например, Д. Гоулман заявляет, что эмоциональный интеллект позволяет понимать и оценивать собственные чувства и эмоции других людей, вырабатывать личную мотивацию и справляться с эмоциями в отношениях с собой и другими людьми [1].

По определению Джастина Барисо, эмоциональный интеллект это: умение заставить эмоции работать на себя, а не против себя. [2].

Современный автор И. Н. Андреева дает следующее определение эмоциональному интеллекту — это совокупность умственных способностей для выявления, понимания и управления эмоциями. [3].

По словам Манойловой, эмоциональный интеллект — это «способность человека осознавать, принимать и регулировать эмоциональное состояние и чувства других людей и самого себя». [4].

Понятие «эмоциональный интеллект» понимается как сложное явление, которое необходимо для прогнозирования и объяснения реакции человека на эмоциональные ситуации. Для сотрудника или руководителя организации он служит инструментом анализа эмоциональной компетентности.

Ход исследования

Для повышения и развития уровня эмоционального интеллекта руководителей предприятия был разработан тренинг, основан на выводе о том, что целенаправленное воздействие на четыре компонента эмоционального интеллекта— эффективный инструмент для повышения общего уровня эмоционального интеллекта руководителя организации.

Разработанная программа обучающего тренинга содержит в себе технологии и методы, реализующие принципы обучения взрослых.

Разработанная программа обучения представляет собой социально-психологический тренинг. Основная цель тренинга — развитие или

повышение уровня эмоционального интеллекта руководителей производственной организации.

Целью тренинга и упражнений в нем направлены на: развитие навыков саморегуляции и эмпатии; развитие эмоционального поведения, соответствующего социально приемлемой реакции: уменьшение негативных форм поведения; обучение техникам саморегулирования и навыкам самоконтроля; создание соответственных эмоциональных реакций на когнитивном уровне, в воображении и на уровне прямых действий, трансформация мыслительного процесса, который: поддерживает плохо адаптивное эмоциональное поведение.

Каждое упражнение в программе обучающего тренинга нацелено развитие одной из ветвей эмоционального интеллекта и каждый этап психологической практики включает упражнения, которые развивают или повышают уровень как минимум двух ветвей эмоционального интеллекта.

Программа обучающего тренинга «Формирование эмоциональной компетентности руководителей нефтегазовой организации»:

Представленная программа обучения ориентирована на топ-менеджеров, руководителей, длительность тренинга 4 дня, состоит из 3 этапов.

Первый этап тренинга «Эмоциональный интеллект в жизни успешных людей» нацелен на развитие общих понятий о эмоциональной компетентности и интеллекте.

Второй этап тренинга – «Эмоциональные состояния. Взаимосвязь между личными ценностями и эмоциональным состоянием личности» определяет причины эмоционального выгорания участников тренинга, объясняет зависимость стресса и эмоционального напряжения.

Третий этап тренинга «Эмоциональный интеллект команды» дает практические рекомендации по управлению эмоциями при работе с подчиненными и коллегами.

Последний этап обучения – индивидуальное занятие под руководством бизнес-тренера (коуча). Производится отработка приобретенных навыков управления эмоциями.

Практические занятия: на этих занятиях ученики обсуждают полученные знания в форме беседы, анализируют практические ситуации на примере повседневной жизни и характера или специфики деятельности работы, а также делятся успехами и трудными моментами в обучении.

Индивидуальное наставничество: фокусируется на индивидуальном подходе к каждому ученику, чтобы справиться с трудными моментами.

Самостоятельная работа: каждый «студент» выполняет ряд работ в индивидуальном формате, состоящий из изучения материалов по теме

тренинга, ведения дневника эмоций, повышения осведомленности об управлении эмоциями и причинах их возникновения, а также закрытие поставленных индивидуальных целей.

Обучение завершается защитой индивидуальной работы, связанной с переносом полученных знаний и навыков в практическую деятельность. Компоненты обучающей программы тренинга, описанные выше, должны строго соблюдаться, чтобы максимизировать эффективность и результат тренинга – как можно дольше.

Полученные результаты и выводы (Заключение)

Успешными результатами программы тренинга являются: умение полностью выражать эмоции; умение демонстрировать эмоциональную устойчивость в трудных ситуациях, применение методов эмоциональной и когнитивной регуляции для развития навыков оптимальной рефлексии и саморегуляции собственной и коллективной деятельности; приобретение навыков саморегуляции и самоконтроля; формирование соответствующих эмоциональных реакций на когнитивном уровне, в воображении и на уровне прямых действий; трансформация мировоззрения, эмоционального поведения; положительный имидж работодателя.

Список использованных источников

1. Андреева И.Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта. – 5 изд. – СПб: 2007. – 465 с.
2. Бажин А.С. Удовлетворенность трудом как элемент кадровой политики организации // Управление развитием персонала. – 2015. – №2 (42). – С. 120.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. «Манн, Иванов и Фербер», 2013. – 512 с.
4. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. 7. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Альпина Бизнес Букс, 2008. – 45 с.
5. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: Учебник. – К38 изд. ИНФРА_М, 2012. – 386 с.
6. Манойлова М.А. Развитие эмоционального интеллекта будущих педагогов // Псков: ПГПИ. – 2004. – №5. – С. 17.
7. Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии / И. Н. Андреева. – Новополюцк: ПГУ, 2011. – с. 50

References

1. Andreeva I.N. Prerequisites for the development of emotional intelligence. – 5th ed. – SPb: 2007. — 465 p.
2. Bazhin A.S. Job satisfaction as an element of the organization's personnel policy // Personnel development management. – 2015. – No. 2 (42). – S. 120.

3. Goleman D. Emotional intelligence in business. "Mann, Ivanov and Ferber", 2013. – 512 p.
4. Kibanov A.Ya., Zakharov D.K., Konovalova V.G. Business Ethics: A Textbook. – K38 ed. INFRA_M, 2012 .– 386 p.
5. Manoilova M.A. Development of the emotional intelligence of future teachers // Pskov: PSPI. – 2004. – No. 5. – S. 17.
6. Goleman D., Boyatzis R., McKee E. 7. Emotional leadership: The art of managing people based on emotional intelligence. Alpina Business Books, 2008 .— 45 p.
7. Emotional intelligence as a phenomenon of modern psychology / I. N. Andreeva. – Novopolotsk: PSU, 2011 .– p. fifty

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ МАЛОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Романова Анастасия Алексеевна¹
Самарский университет, г. Самара

Аннотация. В статье рассмотрены основные меры обеспечения деятельности организаций в условиях риска. Проведен анализ особенностей применения таких мер в условиях неопределенности внешней среды. В качестве примера рассматривается такое условие неопределенности внешней среды, как пандемия коронавируса. Рассматриваются основные способы снижения влияния риска, а также направления для обеспечения деятельности организаций в условиях кризисных ситуаций.

Ключевые слова: риск, организация, управление рисками, пандемия коронавируса, стратегия деятельности организации.

STRATEGIC PLANNING AND SMALL BUSINESS ENTERPRISE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF A PANDEMIC

Romanova A.A.
Samara University, Samara

¹Студент 3 курса бакалавриата Института экономики и управления Самарского университета. Научный руководитель: Анисимова В.Ю., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики инноваций Самарского университета.