

сурс] // Электронный журнал «Креативная экономика». URL: <http://old.creativeconomy.ru/articles/11142/> (дата обращения: 30.05.2015).

10. Graham R. Creating university-based entrepreneurial ecosystems [Электронный ресурс] // MIT Scoltech Initiative. URL: http://www.rhgraham.org/RHG/Recent_publications_files/MIT%3ASkoltech%20entrepreneurial%20ecosystems%20report%202014%20_1.pdf (дата обращения: 16.04.2015).

11. Michaely R., Shaw W.H. The Choice of Going Public; Spin-offs vs. Carve-outs. [Электронный ресурс] // School of Management, Cornell University; bibliographic database. NY:2010. URL: <http://forum.johnson.cornell.edu/faculty/michaely/The%20Choice%20of%20Going%20Public.pdf> (дата обращения: 24.02.2015).

12. O'Shea R. Understanding Entrepreneurship. Determinants and consequences of university spin-off activity: a conceptual framework [Электронный ресурс] // Springil Link:scientific database. URL: http://igup.urfu.ru/docs/Bank%20English_Translated%20Articles/Translated/Enterprenurship/DetermResultUnivSpinOffActiv_Lovckaya.pdf (дата обращения: 12.02.2015).

13. Wood M.S. A process model of academic entrepreneurship. Cameron school of business; Business horizons. Washington: 2011.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И НЕОБХОДИМОСТЬ ЕГО ОЦЕНКИ ПРИ ПРИЕМЕ СОТРУДНИКА НА РАБОТУ

В.К. Черняк

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: vladislavcherniak@gmail.com

Научный руководитель: Аникина Е.А., канд. экон. наук, доцент

В статье поставлена задача изучения понятия «эмоциональный интеллект», выявление необходимости его оценки и учета при приеме на работу. Для решения данной задачи проведен анализ влияния уровня эмоционального интеллекта на работоспособность сотрудника, изучены исследования зарубежных психологов в данной области. Кроме этого, рассмотрен опыт зарубежных и отечественных компаний по использованию фактора эмоционального интеллекта в своей деятельности, в том числе при приеме на работу сотрудников.

Целью данной работы является выявление необходимости проведения оценки эмоционального интеллекта при приеме компанией сотрудника на работу. Для достижения цели были поставлены задачи: рассмотреть понятие эмоционального интеллекта и его видов; проанализировать значимость данного фактора для увеличения производительности труда; разобрать, на какие сферы труда эмоциональный интеллект влияет больше всего; изучить методы оценки эмоционального интеллекта; сравнить степень важности данного фактора в России и за рубежом при приеме сотрудника на работу.

Эмоциональный интеллект – способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач [1].

Понятие эмоционального интеллекта появилось как реакция на частую неспо-

способность традиционных тестов интеллекта предсказать успешность человека в карьере и в жизни. Этому было найдено объяснение, состоявшее в том, что успешные люди способны к эффективному взаимодействию с другими людьми, основанному на эмоциональных связях, и к эффективному управлению своими собственными эмоциями, в то время как принятое понятие интеллекта не включало эти аспекты, и тесты интеллекта не оценивали эти способности[2].

Существует несколько моделей эмоционального интеллекта.

Первая из них – модель эмоционального интеллекта Майера–Саловея (модель способностей). Майер и Сэловея выделяют всего четыре составляющие эмоционального интеллекта [3]:

1. **Восприятие эмоций** – способность распознавать эмоции других людей, а также идентифицировать свои собственные эмоции.

2. **Использование эмоций для стимуляции мышления** – способность человека (главным образом неосознанно) активировать свой мыслительный процесс, пробуждать в себе креативность, используя эмоции как фактор мотивации.

3. **Понимание эмоций** – способность определять причину появления эмоции, распознавать связь между мыслями и эмоциями, определять переход от одной эмоции к другой, предсказывать развитие эмоции со временем, а также способность интерпретировать эмоции во взаимоотношениях, понимать сложные (амбивалентные, неоднозначные) чувства.

4. **Управление эмоциями** – способность укрощать, пробуждать и направлять свои эмоции и эмоции других людей для достижения поставленных целей. Сюда также относится способность принимать эмоции во внимание при построении логических цепочек, решении различных задач, принятии решений и выборе своего поведения.

Данная модель считается в психологии основной на данный момент, именно ее, как правило, используют для описания понятия эмоционального интеллекта, хотя также большой популярностью пользуется основанная на этой модели смешанная модель Дэниэла Гоулмана. Смешанная модель приобрела большую популярность благодаря его книге, разошедшейся рекордными тиражами. В то же время многие ученые указывают на недостаточную научность этой модели [4]. Смешанная модель предполагает, что эмоциональный интеллект состоит из 5 компонентов [5].

1. **Осознание своих эмоций.** Самосознание, распознавание возникающих чувств – краеугольный камень эмоционального интеллекта. Способность следить за своими чувствами является необходимым условием психологической проницательности и понимания себя.

2. **Управление своими эмоциями.** Управление чувствами, обеспечивающее их адекватность, – это способность, основанная на самосознании. Люди, у которых эта способность развита недостаточно хорошо, склонны к дистрессу, а те, у кого она развита хорошо, более устойчивы к жизненным трудностям.

3. **Самотивация.** Управление эмоциями в стремлении к определенной цели является существенной частью сосредоточенности, самотивации и творчества. Люди, обладающие этой способностью, более продуктивны и эффективны во всех своих начинаниях.

4. **Распознавание эмоций других людей (эмпатия).** Обладающие ею люди более чутки к тонким социальным сигналам, указывающим на потребности окружающих. Этот навык делает их хорошими работниками в сфере опеки и ухода, например медсестрами и социальными работниками.

5. Управление отношениями. Искусство социальных отношений – это в значительной мере способность управлять эмоциями других людей. Люди, обладающие такой способностью, хорошо справляются с задачами, предполагающими неконфликтное взаимодействие с окружающими.

Гоулман следующим образом разграничивает людей, обладающих (в традиционном понимании) высоким интеллектом, и тех, у кого развит эмоциональный интеллект. Первые честолюбивы, продуктивны, эмоционально сдержанны, не проявляют экспрессии, отстраненны; вторые – социально ориентированы, приятны в общении и жизнерадостны. В отношениях с окружающими они проявляют сочувствие и заботу, довольны собой, другими и своим социальным окружением. Эти качества свойственны тем, кто является «полярными» типажам. Однако для большинства из нас характерно сочетание традиционного и эмоционального интеллекта, только каждый из этих конструктов привносит свои черты в личность человека. Гоулман считает, что «из двух видов интеллекта эмоциональный привносит значительно больше качеств, делающих нас полноценными людьми».

В современном мире очень сильно изменились правила рынка труда. Перестали существовать гарантии занятости. Сегодня академические знания или технические способности являются лишь начальным требованием при приеме на работу. Помимо этого лидером нас делает наличие таких качеств, как гибкость, инициативность, оптимизм, приспособляемость к переменам и эмпатия. Очень немногие работодатели в качестве причины приема на работу называют «эмоциональный интеллект» человека, однако в конечном итоге именно он становится решающим фактором. Вместо этого обычно используются другие термины, например характер, личность, зрелость, комфортность в общении или стремление к совершенству.

В условиях жесткой конкурентной среды именно эмоциональный интеллект помогает компаниям продвигаться вперед. Чтобы изучить ту роль, которую играет эмоциональный интеллект в деятельности предприятия, Гоулман приводит исследование 120 компаний. Работников этих компаний попросили описать навыки и способности, которые помогали им достигать совершенства в своей работе: 67 % этих способностей составляла эмоциональная компетентность. Другими словами, помимо IQ или требований в области профессиональных знаний два из трех показателей относились к общим поведенческим навыкам человека. В частности, работодатели хотели, чтобы их работники обладали:

- навыками слушания и общения;
- умением приспособиться к изменениям и справиться с неудачами;
- уверенностью, мотивацией, стремлением продвигаться по карьерной лестнице;
- способностью работать совместно с другими и улаживать разногласия;
- желанием внести свой вклад в дело или стать лидером.

Недавний опрос на популярном сайте CareerBuilder показал, что работодатели при приеме работников ставят эмоциональный коэффициент выше коэффициента интеллекта. Это может объясняться несколькими причинами:

- с усложнением задач умение работать в команде становится все более ценным;
- умный человек, с которым невозможно работать, полезен только на узком участке работы;
- умный человек, не умеющий справляться со стрессом (сложно найти работу

вообще без стресса), больше вредит, чем помогает;

- чем больше у кандидатов потенциальных возможностей для роста в компании, тем больше требуется эмоциональная устойчивость.

Таким образом, можно сделать вывод, что эмоциональный интеллект высоко ценится при приеме на работу и является важным фактором работоспособности человека, который влияет на отношения не только в рабочей сфере, но и в частной жизни человека, делая его более целенаправленным, стрессоустойчивым и более уверенным в себе.

В большинстве компаний, работа которых основана на общении с клиентами, эмоциональный интеллект является одним из основных факторов приема на работу, так же как и для руководящих должностей в любой сфере.

Хотя эмоциональный интеллект как критерий приема на работу начал использоваться относительно недавно, многие зарубежные компании по понятным причинам сразу же взяли его себе на вооружение.

Для измерения эмоционального интеллекта существует два основных подхода: 1) определение с помощью «объективных» тестов, состоящих из заданий с одним правильным ответом по аналогии с традиционными тестами интеллекта; 2) определение с помощью опросников. Основная трудность тестового подхода состоит в отсутствии убедительных оснований для определения правильного ответа. Главный же недостаток опросов – опора на самоотчет, что входит в противоречие с попыткой измерять эмоциональный интеллект как один из видов интеллектуальных способностей.

Существуют еще нетестовые методы оценки эмоционального интеллекта, основанные на технологии «360 градусов». Как известно, перекрестную оценку (когда в группе испытуемых каждому предлагается оценить каждого) можно проводить по разным критериям. Эти оценки будут показывать, насколько оцениваемая фигура «эмоционально умна» в отношениях с людьми, непосредственного его окружающими.

В иностранных компаниях эмоциональный интеллект измеряется в основном с помощью тестов. Большую популярность имеет бесплатный тест эмоционального интеллекта на британском сайте, посвященном психологическому тестированию. Тест состоит из 70 вопросов и, по прогнозам разработчиков, занимает около 40 минут. Результаты выдаются по следующим шкалам: «Поведение», «Знание», «Эмоциональное проникновение в себя», «Мотивация», «Выражение эмоций», «Эмпатия и социальная интуиция». Авторы приводят довольно подробное описание каждого фактора. Поведенческий аспект эмоционального интеллекта характеризует то, каким человек воспринимается окружающими, а также способность человека контролировать свои эмоции в поведенческих реакциях.

Отечественная разработка тест «Эмоциональный интеллект» Лаборатории «Гуманитарные технологии» представляет собой попытку адаптировать этот тест для русскоязычных пользователей.

В России же понятие эмоционального интеллекта только набирает свою популярность. Так как в нашей стране очень мало бизнесов, направленных на клиентоориентированность, фактор эмоционального интеллекта не был в числе основных. Однако, в последнее время, несмотря на плохую финансовую ситуацию в стране, прослеживается тенденция увеличения фирм, основной доход которых зависит от работы с клиентами.

В заключение можно сказать, что эмоциональный интеллект – очень важный и

необходимый фактор при приеме на работу, особенно на управленческую должность, а также в фирмах, ориентированных на работу с клиентами. Хотя оценка эмоционального интеллекта не развита и используется не в таком объеме, как за рубежом, в России прослеживается тенденция увеличения значимости данного фактора: на рынке нашей страны появляются компании, занимающиеся тестированием персонала, каждая из которых уделяет особое внимание эмоциональному интеллекту работника.

Список использованной литературы.

1. Smith M.K. Howard Gardner and multiple intelligences. The Encyclopedia of Informal Education. 2002.
2. Goleman D. Emotional intelligence: Issues in paradigm building. In D. Goleman, & C. Cherniss (eds.). 2000.
3. Mayer J.D., Salovey P., Caruso D.R. Models of emotional intelligence // Handbook of intelligence / ed. by R.Stenberg. N.Y.: Cambridge University Press. 2000. P. 396–420.
4. Mayer J.D., Roberts R.D., Barsade S.G. Human Abilities: Emotional Intelligence / Annu. Rev. Psychol. 2008. P. 507–536.
5. Goleman D. Emotional intelligence. N.Y.: Bantam Books, 1995.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ПОПРОЦЕССНОГО БЮДЖЕТИРОВАНИЯ ПО МЕТОДУ ACTIVITY BASED BUDGETING

Э.Ю. Шагапова

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: 1elya1@mail.ru

Проведено исследование бюджетирования по методу АВВ. Рассмотрены преимущества и недостатки этого метода. Проведено сравнение традиционного бюджетирования и бюджетирования по методу АВВ. Рассмотрены проблемы внедрения метода АВВ в России.

Планы и разработанные на их основе бюджеты являются одним из основных механизмов управления компанией. Планирование и бюджетирование значительно снижают риск неопределенности в отношении будущего компании и позволяют принимать более взвешенные решения. В условиях мирового финансового кризиса проблема выбора модели бюджетного управления для предприятия становится наиболее актуальной. Цель данной работы рассмотреть бюджетирование по методу Activity based budgeting (АВВ).

Задачи исследования:

1. изучить бюджетирование по методу АВВ;
2. рассмотреть преимущества и недостатки бюджетирования по данному методу;
3. сравнить традиционное бюджетирование и бюджетирования по методу АВВ;
4. проанализировать целесообразность введения бюджетирования по методу АВВ в России.