

УДК 377:331

DOI: 10.18524/2413-9998/2018.2(39).144919

О. В. Жмай,

викладач кафедри менеджменту та інновацій,
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова,
Французький бульвар 24/26, м. Одеса, 65058, Україна
e-mail: saschagmai@gmail.com

ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ SOFT SKILLS

У статті розглядається питання розвитку безперервної освіти, що пов'язано зі змінами викликів зовнішнього середовища. Було вивчено ключові характеристики «м'яких» компетенцій (soft skills), які є невід'ємною частиною сучасної освіти. Виявлено ознаки, вміння, навички та якості соціально-психологічного розвитку людського капіталу як фактора продуктивності праці. Було доведено, що емоційна компетентність, як одна із складових емоційного інтелекту, також входить до переліку навичок, необхідних сучасному керівнику.

Ключові слова: «м'які» навички, освіта, людський капітал, емоційний інтелект, менеджмент, професійні компетенції, інноваційна економіка, безперервна освіта.

Постановка проблеми в загальному вигляді. На сучасному етапі в рамках численних дискусійних майданчиків з питань освіти обговорюються питання, пов'язані з компетенціями, трансформацією професійної освіти, професійними стандартами, підготовкою молодого покоління для майбутнього. Необхідність налагодження тісного взаємозв'язку ринку праці та професійної освіти в даний час стає проблемою, яка гостро потребує теоретичного осмислення.

Дослідження останніх десяти років переконливо показують, що для роботодавців представляють цінність не тільки професійні компетенції, а й додаткові знання і вміння, яким, як правило, не вчать у вишах: креативність, відповідальність, чемність і багато інших. Саме такі компетенції називають «м'якими навичками» – soft skills. З кожним роком роль soft skills в процесі професійного розвитку співробітників і розвитку компанії зростає, що відзначають не тільки дослідники, але і керівники великих компаній.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблем «м'яких» навичок в різний час займалися О. Абашкіна, О. В. Барінова,

Е. Гайдученко, А. Марушев, В. Давидова, Н. В. Жадько, М. А. Чуркіна, Д. Іванов, І. Канардов, І. Клюковська, Е. А. Митрофанова, А. Н. Мірошніченко, А. М. Новиков, В. Суботін, М. А. Чошанов, О. Л. Чуланова, Є. Павлова, Ю. Портланд, О. Сосницька, Д. Татаурцікова, В. Шипілов, Д. В. Гергергт, Д. Г. Артем'єв, І. Томачева, І. А. Есаулова.

Постановка завдання. Метою даної статті є вивчення складових soft skills, знаходження взаємозв'язку між «м'якими» навичками та емоційним інтелектом, а також вплив розвитку цих навичок на розвиток сучасної освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах вирішення економічних завдань неможливо без застосування комплексного підходу до управління економічним розвитком.

Так як закони розвитку виробництва неможливо розділити на економічні та соціальні, то і при управлінні людським капіталом як фактором підвищення продуктивності праці необхідно застосування системного підходу.

Практично ніхто вже не заперечує, що освіта – це ключовий фактор сталого розвитку економіки будь-якої країни на сучасному етапі розвитку суспільства. У Доповіді міжнародної комісії з освіти для ХХІ століття «Освіта: прихований скарб» в якості ключових якостей випускників шкіл ХХІ століття визначають: критичне мислення та здатність вирішення складних комплексних завдань, в т.ч. в ситуаціях невизначеності; особистісні якості та цінності; інноваційність та креативність; комунікацію і співпрацю; лідерство і відповідальність; мотивацію до праці [1].

У зв'язку зі зміною економіки та розвитком інформаційних технологій для роботодавців особливу цінність представляють не тільки і не стільки професійні компетенції, скільки додаткові знання і вміння. В 2016 році на міжнародному економічному форумі в Давосі був приведений список компетенцій, які будуть найбільш затребуваними в 2020 р. Лідуючі позиції займають такі навички, як: вміння вирішувати складні завдання, критичне мислення, креативність, навички роботи в команді та емоційний інтелект [2].

Говорячи про навички, необхідні в майбутньому, П. Гріффін, засновник дослідницького проекту АТС21S і директор Центру дослідження оцінки в Університеті Мельбурна, зазначив, що «в кожній країні набір [навичок] різниться, але завжди це має відношення до навиків, необхідних в ХХІ ст. – критичне мислення, навички комунікації і спільної роботи, творчий підхід, навички поведінки в цифровому середовищі»

[3]. Ці навички також отримали назву 4 C's: Creative thinking (креативність), Collaborating (співробітництво), Communicating (спілкування), Critical thinking (критичне мислення). Саме такі компетенції називають soft skills, або «м'якими навичками».

«Soft skills» («софтскілз», англ. Soft skills – «м'які навички» або «гнучкі навички») – це особисті якості працівника, які дозволяють бути успішним незалежно від специфіки та напрямів діяльності [4]. Це придбані компетенції, які можна сформувати через додаткову освіту, через особистий досвід, подорожі, участь в міжнародних проектах, соціальних проектах.

Слід зазначити, що універсального визначення терміна soft skills не існує. Згідно Оксфордському словнику, «м'які навички» – це особистісні якості, які дозволяють ефективно і гармонійно взаємодіяти з іншими людьми. Найбільш логічною видається позиція дослідників, які вважають, що при визначенні того, що таке soft skills, необхідно відштовхуватися від контексту і сфери діяльності.

Набір умінь, навичок і якостей працівника, що включаються в групу «soft skills», безпосередньо відображає рівень соціально-психологічного розвитку людини, який можна охарактеризувати за допомогою наступних навичок: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, міжособистісне спілкування, ведення переговорних процесів, робота в команді, особистісний розвиток (здатність до навчання), управління часом, ефективне планування своєї діяльності, ерудованість, креативність, вміння працювати з інформацією, стресостійкість тощо [5].

Аналіз підходів різних бізнес-шкіл показує, що єдиного підходу до формування набору soft skills не існує. У наборах, які подаються різними школами і центрами навчання персоналу, присутні різні групи навичок [4]:

1. Група комунікативних навичок, необхідних для відносин з людьми, підтримки розмови, ефективної поведінки в критичних ситуаціях при спілкуванні з іншими людьми. У цю групу слід включити такі якості як: вміння слухати, переконання і аргументація, нетворкінг, побудова та підтримка бізнес-відносин, ведення переговорів, проведення презентацій, базові навички продажів, самопрезентація, публічні виступи, командна робота, націленість на результат, діловий лист, клієнтоорієнтованість.

2. Група навичок управління собою. У цю групу слід включити такі якості як: управління емоціями, управління стресом, управління

власним розвитком, планування і цілепокладання, тайм-менеджмент, ентузіазм та ініціативність, наполегливість, рефлексія, використання зворотного зв'язку.

3. Група навичок ефективного мислення. У цю групу слід включити такі якості як: системне мислення, креативне мислення, структурне мислення, логічне мислення, пошук і аналіз інформації, вироблення і прийняття рішень, проектне мислення, тактичне і стратегічне мислення (для керівників).

4. Група управлінських навичок. У цю групу слід включити такі якості як: планування, постановка завдань співробітникам, мотивування, управління виконанням, контроль реалізації завдань, розвиток співробітників, ситуаційне керівництво і лідерство, ведення нарад, подача зворотного зв'язку, управління проектами, управління змінами, делегування.

За даними різних досліджень, в перелік soft skills, необхідних для керівника, також можна включити емоційні компетенції з виділенням їх в окрему категорію [6].

На сьогоднішній день існує безліч визначень емоційної компетентності. Наприклад, Д. Гоулман дав таке визначення емоційної компетентності: це можливість зрозуміти власні і чужі почуття, і на основі цього мотивувати себе та інших, а також використовувати в позитивному плані контроль над власними почуттями в наших відносинах з іншими [7].

За визначенням Рувена Бар-Она, автора аббревіатури EQ, емоційна компетентність – «набір когнітивних здібностей, компетенцій і навичок, які впливають на здатність людини справлятися з викликами і тиском зовнішнього середовища» [8].

Сучасні автори Е. А. Сидоренко, Е. А. Власов, Д. В. Люсин дають визначення емоційної компетентності як здатності сприймати, оцінювати і управляти власними емоціями та емоціями інших людей і навіть груп [9].

У цих та багатьох інших визначеннях емоційної компетентності можна виділити чотири базові складові: ідентифікація власних емоцій, управління ними, і навик розпізнавання і управління емоціями інших людей.

Крім цих базових компонентів, доцільним є включення в структуру емоційної компетентності керівника компонентів, які є значущими в умовах кризи. Це збереження балансу між особистим життям і роботою, а також толерантність керівника до невизначеності.

Таким чином, ми бачимо, що при визначенні структури і важливості soft skills неможливо обійти увагою теорію емоційного інтелекту (EQ).

В даний час практика управління проявляє великий інтерес до використання емоційних ресурсів організацій. І перш за все тому, що в наші дні людина в організації все частіше розглядається не просто як працівник з певним набором функцій, а як багатогранна особистість, наділена не тільки розумом, але й емоціями. І ефективність використання емоцій працівників організації часом визначає результативність їх діяльності та внесок в організаційну ефективність в цілому [7].

В організаціях, в яких працівники відкрито висловлюють емоції, говорять про них, почуття і стан персоналу націлюються на конструктивні рішення, взаємодія людей відбувається більш ефективно. В таких організаціях більш ефективна діяльність, низька конфліктність, позитивний мікроклімат, більш адекватні рішення. В умовах, коли емоції ігноруються, працівники менш лояльні, більше число стресів, висока плинність персоналу [10].

Навички soft skills важливі як на роботі, так і в житті. Основна частина цих навичок використовується для досягнення поставлених цілей. І чим вище людина піднімається по кар'єрних сходах, тим соціальні навички в житті відіграють найбільшу роль [11], а професійні навички відходять на другорядний план.

Розглядаючи процес розвитку і саморозвитку soft skills, ключовою складовою цих процесів можна вважати наявність індивідуальної траєкторії професійного становлення (або індивідуального плану розвитку). Такого роду власна програма пріоритетних цілей розвитку, кроків і заходів, необхідних для досягнення заявлених цілей [12], демонструє самодостатність фахівця і наявність у нього метакомпетенцій.

Питання формування компетенцій і, відповідно до цього, перетворення систем освіти розглядаються на сучасному етапі практично у всіх країнах, тому в цьому ключі можна говорити, що даний аспект може грати роль об'єднуючої тенденції побудови єдиного освітнього простору. Від того, як буде вирішуватися питання формування компетенцій, як це буде пов'язано з модернізацією виробництва, буде залежати і рівень економічного розвитку країн, в тому числі і глобального економічного простору, що пов'язано безпосередньо з розвитком людського капіталу. Американський фізик японського походження Митио Каку, розмірковуючи про сучасній освіті, зазначає, що чинна система освіти готує фахівців минулого. «Ми вчимо їх для того, щоб вони йшли на роботу, якої вже не існує, забезпечуємо тими інтелектуальними інструментами, які давно неефективні. Тому в світі такий високий відсоток безробітних» [13].

У цьому ключі вчений надає великого значення електронному навчанню, відзначаючи, що університетські онлайн-курси вже існують, це дійсно блискуча ідея, хоча відсоток тих, хто кинув навчання на таких програмах, поки дуже високий, що пов'язано з тим, що люди ще не перебудувалися, не навчилися працювати без наставника за принципом «тільки ти і монітор комп'ютера». У зв'язку з відсутністю високої мотивації і недостатньою розробленістю дидактичного апарату онлайн-система знаходиться тільки на початку зародження.

Становлення і розвиток інноваційної або «розумної» економіки і суспільства, заснованого на знаннях, неможливо без випереджаючого інноваційного розвитку системи освіти. Інноваційні перетворення практично всіх складових освітньої системи, включаючи безперервну освіту, виступають сьогодні основою її модернізації.

Основними методами розвитку soft skills слід вважати:

1. Самонавчання – самостійне вивчення інформації про моделі успішної поведінки (читання літератури, самостійне вивчення різних матеріалів (статті, блоги, мануали тренінгів), прослуховування вебінарів [14].

2. Пошук зворотного зв'язку – отримання зворотного зв'язку від однокурсників, викладачів, наставників і роботодавців про успішність своєї поведінки в аспекті розвитку конкретного досвіду.

3. Навчання на досвіді інших і ментворкінг – виділення і вивчення моделей успішної поведінки того, хто має високий рівень розвитку даної компетенції, робота з наставником.

4. Спеціальні завдання (фонові тренінги) – самостійні вправи, розвиваючі певні компетенції, які виховують вибрані особистісні якості або, навпаки, повинні утилізувати шкідливі звички.

5. Рішення кейсів – дослідження конкретних ситуацій з пропозицією оптимальних шляхів вирішення [15].

6. «Навчання через розгортання сюжетних ліній на основі бінарних тематичних опозицій» [16] – включення в вивчення матеріалу через подання його у вигляді пов'язаного розповіді, історії шляхом виявлення його емоційно-особистісної значущості.

7. Розвиток в процесі роботи – пошук і освоєння більш ефективних моделей поведінки при вирішенні завдань, що входять в професійний функціонал.

Згідно з дослідженнями, проведеними Гарвардським університетом, Фондом Карнегі і Стенфордським науково-дослідним інститутом, успіх

у професійній сфері на 75-85 % залежить саме від рівня сформованості «м'яких навичок» і лише на 15-25 % від жорстких навичок [17; 18].

Однак у кожній компанії потреба в тих чи інших навичках залежить від специфіки бізнесу. Наприклад, якщо компанії потрібно приділяти більше часу розвитку бізнесу, то менеджер повинен бути інноватором. Якщо це компанія, де необхідні швидкі зміни і прийняття рішень у кризовій ситуації, то тут потрібні навички кризового менеджера. Якщо ж в компанії все добре, необхідно просто контролювати процеси і чітко слідувати інструкціям, то необхідний адміністратор.

Для забезпечення високого рівня продуктивності праці на підприємствах необхідно реалізовувати такі заходи в сфері соціально-психологічного розвитку людського капіталу:

- навчання працівників компаній має бути безперервним процесом за допомогою придбання нового досвіду, знайомств з новими професіоналами, рішення нових складних завдань, використання нових інструментів;
- процес розвитку повинен бути розпланований і впорядкований, здійснюватися комплексно в різних форматах;
- організація та проведення майстер-класів, тренінгів, семінарів для співробітників компанії [4].

Безперервна освіта – це безперервний процес, в який залучений людина з ранніх років і до глибокої старості, що вимагає гнучкості розуму, прагнення до поповнення і розширення знань як професійних, так і соціокультурних, бажання постійно розвиватися як повноцінна і багатогранна особистість. Таким чином, поступово формується людський капітал, значимий для розвитку економіки країни, суспільства єдиного освітнього простору.

Інноваційна спрямованість в сфері неперервної професійної освіти і підготовки в сучасних умовах розвитку суспільства, культури визначається наступними обставинами [19]:

- необхідністю соціально-економічних перетворень, які обумовлюють і необхідність оновлення системи освіти, змісту і технологій організації освітнього процесу, переходу на електронне навчання, розробки нових моделей управління. Інноваційна спрямованість виступає засобом реалізації і оновлення освітньої політики, веде до збільшення частки електронної освіти, в тому числі в системі неперервної професійної зростання;
- безперервного зміни змісту і обсягу освітніх програм, введенням нових напрямків професійної підготовки, нових предметів, які

потребують постійного пошуку нових форм і технологій навчання, активізуючи процес переходу на електронне навчання. В цьому випадку посилюється значимість професії педагога, загострюється необхідність постійного підвищення його майстерності і кваліфікації, освоєння нових компетенцій, стає все більш затребуваною компетентнісного модель навчання фахівців;

– зміни умов застосування технічних і методичних засобів (нами апробовані різні форми безперервної освіти викладачів – морфологічна матриця, педагогічна решітка, педагогічні хаби, які застосовуються за допомогою різних методів – шедоуніг, secondment, mentoring, аудіо-, відео-курси та ін.). На сьогоднішній день значно зросла ступінь свободи педагогів у виборі технологій, методичного та дидактичного матеріалу, організації освітнього простору, звідси важливо і різноманітність засобів і методів навчання самих педагогів. Інноваційна діяльність в освіті набуває все більш значимий характер, тому важливими виявляються аналіз і оцінка нових технічних засобів в освіті, а також створення необхідних умов для їх подальшого успішного застосування в контексті розвитку неперервної освіти в умовах електронного навчання.

Значимість soft skills підкреслюється сучасними дослідниками. Аналітики World Economic Forum склали прогноз, в якому позначили десять ключових компетенцій, які будуть затребувані в 2020 році [20]. Згідно з прогнозом, найбільш значимою компетенцією буде вміння вирішувати складні завдання. Другий за значимістю компетенцією є критичне мислення, а третій - креативність.

Після названих компетенцій слідують компетенція управління людьми, навички координації та взаємодії, емоційний інтелект, судження і прийняття рішень, клієнтоорієнтованість, вміння вести переговори і когнітивна гнучкість. Важливо відзначити, що всі перераховані вище компетенції відносяться до soft skills.

Тестування емоційної компетентності як особистісної риси переконливо показало те, що особи з високою емоційною компетентністю більш адекватно реагують на стрес. (Salovey, Stroud, Woolery, Epel, 2002 [21]; Saklofske, Austin, Galloway, Davidson, 2007 [22]; Romanelli, Cain, Smith, 2006 [23]; Meyer a, Fletcher, 2007 [24]).

Одне з досліджень консалтингової компанії Hay / McBer (за участю Д. Гоулман) охопило більше 20000 топ-менеджерів з різних країн, дозволило виявити шість стилів керівництва, кожен з яких визначається тими чи іншими компонентами емоційної компетентності. Також ними було виявлено, що стиль керівника прямо і однозначно впливає

на клімат в компанії, що, в свою чергу, позначається на фінансових показниках. Але, мабуть, найважливіший висновок дослідження такий: керівники, мають кращі результати, добре володіють різними стилями і поперемінно їх використовують, як того вимагають обставини. Причому, з шести стилів тільки чотири позитивно позначаються на кліматі в компанії і її фінансових показниках [7].

Самого сприятливого клімату і найвищих показників продуктивності досягають в таких організаціях, в яких керівники мають 4 і більше стилю, серед яких авторитетний, демократичний, батьківський та наставницький. Ефективні керівники легко вміють переходити від одного стилю до іншого в залежності від ситуації.

Дуже важливо, що досвідчені керівники в кожен конкретний момент не вибирають стиль управління [7] механічно з якогось реєстру - у них це виходить природно і гармонійно. Вони тонко відчують реакцію оточуючих і досягають найкращих результатів гнучко, пристосовуючи свій стиль до обставин.

Висновки дослідження. Розвиток soft skills – це особистий мотив кожної людини, і тільки від неї самої залежить, якою мірою її особисті якості допоможуть їй зробити успішну професійну кар'єру, визначити її продуктивність в професійному конкурентоспроможному середовищі.

В сучасних організаціях важливо, щоб керівник був емоційно компетентним: міг управляти власними емоціями, розпізнавати емоції інших і на цій основі вибудовувати взаємодію, створювати основу позитивної емоційної атмосфери, вмів витягти інформацію, що надходить від емоційних сигналів працівників, користуватися емоційною енергією, створювати необхідну корпоративну культуру, яка породжує в персоналі стан, що забезпечує ефективну діяльність.

Список використаної літератури

1. Основные положения Доклада Международной комиссии по образованию для XXI века. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ifap.ru/library/book201.pdf> (дата 15.08.2018). – Название с экрана.
2. The World Economic Forum. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.weforum.org> (дата 15.09.2018). – Назва з екрану.
3. Школам нужны аналитики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.edutainme.ru/post/griffin/ (дата 15.08.2018). – Название с экрана.
4. Чистникова И. В. Социально-психологическое развитие человеческого капитала как фактор производительности труда. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.meteor-city.top/proizvoditelnost-truda> (дата 15.08.2018). – Название с экрана.

5. Шипилов В. Перечень навыков soft skills и способы их развития. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml (дата 15.08.2018). – Название с экрана.
6. Чуланова О. Л. Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf> (дата 15.08.2018). – Название с экрана.
7. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бойцис, Энни Макки ; пер. с англ. – 3-изд. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 301 с.
8. Bar-On R. The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties / R. Bar-On // Measuring Emotional Intelligence: Common Ground and Controversy ; Ed. by G. Geher. – New York : Nova Science Publishers, Inc, 2004. – Pp. 115-145.
9. Люсин Д. В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект : теория, измерение, исследования ; Под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. – Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – С. 29-36.
10. Сангинов С. З. Значение страха и ужаса в эмоциональном менеджменте / С. З. Сангинов // Социально-экономический механизм стимулирования труда : сборник статей ; Под ред. В. А. Гага. – Томск : Интернет-издательство ВШБ ТГУ, 2013. – Вып. 12. Анализ и синтез базовых эмоций как инновационного начала в современном менеджменте. – С. 50-59.
11. Кириллов А. В. Технологии развития персонала в современном социальном управлении // Материалы Афанасьевских чтений. – 2015. – Т. 1. – № 13. – С. 31-38.
12. Кочергина Н. Планирование развития по компетенциям. Развиваемые и неразвиваемые компетенции. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/id/5ae1d627dcaf8e78787b6c3e/planirovanie-razvitiia-po-kompetenciiam-razvivaemye-i-nerazvivaemye-kompetencii-5b17d907e5ff7c00a86f7499> (дата 15.08.2018). – Название с экрана.
13. Каку Митио Учёба уже не будет базироваться на запоминании. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dsnews.ua/society/mitio-kaku-ucheba-uzhe-ne-budet-bazirovatsya-na-zapominanii-28082014231600> (дата 15.08.2018). – Название с экрана.
14. Интеллектуальный клуб 4brain – развивающие тренинги онлайн. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://4brain.ru> (дата 15.08.2018). – Название с экрана.
15. Воронина Е. А. Инновационные технологии преподавания иностранных языков в вузе : монография / Воронина Е. А., Кунгурова И. М., Рындина Ю. В. и др. – Саарбрюккен : LAP LAMBERT, 2013. – 184 с.
16. Кларин М. В. Инновационные модели обучения. Исследование мирового опыта : монография / М. В. Кларин. – Москва : Луч, 2016. – 640 с.

17. Klaus P. Communication breakdown // California Job Journal. 2010. № 28. P. 1–9.
18. Watts M. Developing Soft Skills in Students / Watts M., Watts R. K. – (2008). Retrieved from http://108.cgpublisher.com/proposals/64/index_html.
19. Суртаева Н. Н. Формирование «мягких» компетенций в процессе непрерывного образования / Н. Н. Суртаева, О. Н. Суртаева // «Человек и образование». – № 2 (51). – 2017. – С. 82-86.
20. Десять компетенций, которые будут востребованы в 2020 году. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/10-kompetency-kotorye-budut-vostrebovany-v-2020-godu> (дата 15.08.2018). – Название с экрана.
21. Salovey P. Perceived emotional intelligence, stress reactivity, and symptom reports: Further explorations using the Trait Meta-Mood Scale / P. Salovey, L. R. Stroud, A. Woolery, E. S. Epel // Psychology and Health. – 2002. – Vol. 17 (5). – pp. 611-627.
22. Romanelli F. Emotional intelligence as a predictor of academic and/or professional success / F. Romanelli, J. Cain, K. M. Smith // American Journal of Pharmaceutical Education. – 2006. – Vol. 70 (3). – pp. 1-10.
23. Saklofske D. H. Individual difference correlates of health-related behaviours: Preliminary evidence for links between emotional intelligence and coping / D. H. Saklofske, E. J. Austin, J. Galloway, K. Davidson // Personality and Individual Differences. – 2007. – Vol. 42. – pp. 491-502.
24. Meyer B. B. Emotional intelligence: A theoretical overview and implications for research and professional practice in sport psychology / B. B. Meyer, T. B. Fletcher // Journal of Applied Sport Psychology. – 2007. – № 19. – pp. 1-13.

Стаття надійшла 09.09.2018 р.

А. В. Жмай,

преподаватель кафедры менеджмента и инноваций,
Одесского национального университета имени И. И. Мечникова
Французский бульвар 24/26, Одесса, 65044, Украина
e-mail: saschagmai@gmail.com

ФОРМИРОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА КАК НЕОБХОДИМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ SOFT SKILLS

В статье рассматривается вопрос развития непрерывного образования, что связано с изменениями вызовов внешней среды. Было изучено ключевые характеристики «мягких» компетенций (soft skills), которые являются неотъемлемой частью современного образования. Выявлены признаки, умения, навыки и качества социально-психологического развития человеческого капитала как фактора производительности труда. Было доказано, что эмоциональная компетентность, как одна

из составляющих эмоционального интеллекта, также входит в перечень навыков, необходимых современному руководителю.

Ключевые слова: «мягкие» навыки, образование, человеческий капитал, эмоциональный интеллект, менеджмент, профессиональные компетенции, инновационная экономика, непрерывное образование.

O. V. Zhmai,

Senior Lecturer

of Department Management and innovations

of Odessa I. I. Mechnikov National University

24/26, Frantsuzkiy av., Odessa, 65044, Ukraine

e-mail: saschagmai@gmail.com

FORMATION OF THE EMOTIONAL INTELLIGENCE AS THE NECESSARY COMPONENT OF SOFT SKILLS DEVELOPMENT PROCESS

At the present stage, issues related to competencies, the transformation of vocational education, professional standards and the preparation of the younger generation for the future are being discussed in the framework of a multitude of discussion areas on education. The need to establish a close relationship between the labor market and vocational education is now becoming a problem in urgent need of theoretical reflection.

Researches of the last ten years show convincingly that not only professional competencies, but also additional knowledge and skills, which often are not taught in universities: creativity, responsibility, courtesy and many others are of value not only for employers. These competencies are called soft skills. Every year the role of soft skills in the process of professional development of employees and the development of the company increases, which is noted not only by researchers, but also by the leaders of large companies.

The purpose of this article is to study the components of soft skills, finding the relationship between soft skills and emotional intelligence, as well as the impact of the development of these skills on the development of modern education.

In modern organizations it is important that the leader be emotionally competent: he could manage his own emotions, recognize the emotions of others and on this basis build interaction, create the basis of a positive emotional atmosphere, be able to extract information from emotional signals of employees, use emotional energy, create the necessary corporate culture, generating in the staff a condition that ensures effective activity.

Key words: soft skills, education, human capital, emotional intelligence, management, professional competencies, innovative economy, continuing education.

References

1. Osnovnye polozheniia Doklada Mezhdunarodnoi komissii po obrazovaniuu dlia XXI veka [The main provisions of the Report of the International Commission on Education for the 21st Century]. Retrieved from <https://www.ifap.ru/library/book201.pdf>. [in Russian].

2. The World Economic Forum. Retrieved from <https://www.weforum.org>.
3. Shkolam nuzhny analitiki [Schools need analytics]. Retrieved from www.edutainme.ru/post/griffin [in Russian].
4. Chistnikova, I. V. Sotsialno-psihologicheskoe razvitie chelovecheskogo kapitala kak faktor proizvoditelnosti truda [Socio-psychological development of human capital as a factor of labor productivity]. Retrieved from <http://www.meteor-city.top/proizvoditelnost-truda>. [in Russian].
5. Shipilov, V. Perechen navykov soft skills i sposoby ikh razvitiia [List of soft skills and ways of their development]. Retrieved from http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/soft-skills.shtml. [in Russian].
6. Chulanova, O. L. Sotsialno-psikhologicheskie aspekty upravleniia: emotsionalnaia kompetentnost rukovoditelia v strukture soft skills (znachenie, podkhody, metody diagnostiki i razvitiia) [Social and psychological aspects of management: the emotional competence of the manager in the structure of soft skills (meaning, approaches, methods of diagnosis and development)]. Retrieved from <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf>. [in Russian].
7. Goulman, D. (2008). Emotsionalnoe liderstvo: Iskusstvo upravleniia liudmi na osnove emotsionalnogo intellekta [Emotional leadership: the art of managing people based on emotional intelligence]. Moskva : Alpina Business Books. [in Russian].
8. Bar-On, R. (2004). The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties. *Measuring Emotional Intelligence: Common Ground and Controversy*. New York: Nova Science Publishers, Inc., pp. 115-145.
9. Lyusin, D. V. (2004). Sovremennye predstavleniia ob emotsionalnom intellekte [Modern ideas about emotional intelligence]. Moskva : Izdatelskii dom "Institut Psikhologii RAN". [in Russian].
10. Sanginov, S. Z. (2013). Znachenie straha i uzhasa v emotsionalnom menedzhmente [The meaning of fear and horror in emotional management]. Tomsk: Internet izdatelstvo VSHB TGU. [in Russian].
11. Kirillov, A. V. (2015). Tekhnologii razvitiia personala v sovremennom sotsialnom upravlenii [Technologies of personnel development in modern social management]. *Materialy Afanasevskikh chetnii. – Materials of Afanasiev readings*. [in Russian].
12. Kochergina, N. Planirovanie razvitiia po kompetentsiiam. Razvivaemye i nerazvivaemye kompetentsii [Development planning on competences. Developed and undeveloped competences]. Retrieved from <https://zen.yandex.ru/media/id/5ae1d627dcaf8e78787b6c3e/planirovanie-razvitiia-po-kompetentsiiam-razvivaemye-i-nerazvivaemye-kompetentsii-5b17d907e5ff-7c00a86f7499>. [in Russian].
13. Kaku, Mitio. Ucheba uzhe ne budet bazirovatsia na zapominanii [Learning will no longer be based on memorization]. Retrieved from <http://www.dsnews.ua/society/mitio-kaku-ucheba-uzhe-ne-budet-bazirovatsya-na-zapominanii-28082014231600>. [in Russian].
14. Intellektualnyi klub 4brain – razvivaushchie treningi onlain [Intellectual Club

- 4brain – developmental trainings online]. Retrieved from <https://4brain.ru>. [in Russian].
15. Voronina, E. A., Kungurova, I. M., Ryndina, Yu. V. & others. (2013). Innovatsionnye tekhnologii prepodavaniia inostrannykh yazykov v vuze [Innovative technologies of teaching foreign languages in the university]. Saarbruecken, LAP LAMBERT. [in Russian].
 16. Klarin, M. V. (2016). Innovatsionnye modeli obuchenii. Issledovanie mirovogo opyta [Innovative models of training. Research of world experience]. Moskva : Luch. [in Russian].
 17. Klaus, P. (2010). Communication breakdown. *California Job Journal*, № 28, pp. 1-9.
 18. Watts, M. & Watts, R. K. (2008). Developing Soft Skills in Students. Retrieved from http://108.cgpublisher.com/proposals/64/index_html.
 19. Surtaeva, N. N. & Surtaeva, O. N. (2017). Formirovanie «myagkikh» kompetentsii v protsesse nepreryvnogo obrazovaniia [Formation of soft competences in the process of continuous education]. *Chelovek i obrazovanie. – Human and Education*. [in Russian].
 20. Desiat kompetentsii, kotorye budut vostrebovany v 2020 godu [Ten competencies that will be in demand in 2020]. Retrieved from <http://hr-portal.ru/article/10-kompetency-kotorye-budut-vostrebovany-v-2020-godu>. [in Russian].
 21. Salovey, P., Stroud, L. R., Woolery, A. & Epel, E. S. (2002). Perceived emotional intelligence, stress reactivity, and symptom reports: Further explorations using the Trait Meta-Mood Scale, *Psychology and Health*, Vol. 17 (5), pp. 611-627.
 22. Romanelli, F., Cain, J. & Smith, K. M. (2006). Emotional intelligence as a predictor of academic and/or professional success. *American Journal of Pharmaceutical Education*, Vol. 70 (3), pp. 1-10.
 23. Saklofske, D. H., Austin, E. J., Galloway, J. & Davidson, K. (2007). Individual difference correlates of health-related behaviours: Preliminary evidence for links between emotional intelligence and coping. *Personality and Individual Differences*, Vol. 42, pp. 491-502.
 24. Meyer, B. B. & Fletcher, T. B. (2007). Emotional intelligence: A theoretical overview and implications for research and professional practice in sport psychology. *Journal of Applied Sport Psychology*, № 19, pp. 1-13.