

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

# **ЭКОНОМИКА ГЛАЗАМИ МОЛОДЫХ**

**Материалы Региональной научно-практической  
конференции студентов и молодых ученых**

*Томск, 17–20 апреля 2019 г.*

Под общей редакцией профессора  
Д.М. Хлопцова

Форсированное способствование увеличения человеческого капитала ради повышения отдельных показателей эффективности (жизнь как капитал) в компаниях и других субъектах экономики является успешной деятельностью исключительно в краткосрочной перспективе, в то время как создание справедливых и комфортных условий для развития знаний как общественного блага и производительной силы, развития общества и личности, приведут к качественно и количественно большим результатам в долгосрочной перспективе.

### Литература

1. Белл Д. Социальные рамки информационного общества // Новая технократическая волна на Западе / Под ред. П.С. Гуревича. М.: Прогресс, 1986. – 420 с.
2. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
3. Варшавский А.Е. Стратегия устойчивого развития: необходимость инвестировать в будущее / В.А. Макаров, А.Е. Варшавский. Инновационный менеджмент в России: вопросы стратегического управления и научно-технологической безопасности. – М.: Наука, 2004. – 386 с.
4. Горц А. Знание, стоимость, капитал. К критике экономического знания // Логос. – 2007. – №4 (61). – С. 5–63.
5. Индекс экономики знаний. Гуманитарная энциклопедия: Исследования [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий, Москва, 2019. – URL: <https://gtmarket.ru/ratings/knowledge-economy-index/knowledge-economy-index-info> (дата обращения: 11.04.2019)
6. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. – М.: Прогресс, 1966. – 463 с.
7. Рождественская Е.М., Черданцева И.В. Когнитивный капитал как фактор повышения экономической активности пожилых людей // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 12–4. – С. 897–901.
8. Stewart T. Brainpower // Fortune. – 1991. – June 3. – P. 42–60.

### Эмоциональный интеллект в современном менеджменте

*Мищенко А.А.*, студент, 3 курс, ИЭМ ТГУ

Научный руководитель: к.э.н., доцент Краковецкая И.В.

E-mail: [mishenko-nastya03@yandex.ru](mailto:mishenko-nastya03@yandex.ru)

В конце XX века к ученым-психологам пришло понимание того, что интеллект и все его виды имеют особое значение и нуждаются в детальном изучении, особое внимание стало уделяться именно такому виду интеллекта, как эмоциональный. Ученые в 90–х гг. начали анализировать и изучать такой феномен, как человеческие эмоции. Многие утверждали, что наша эмоциональная карта заложена генетически, однако великий исследователь Дэниел Гоулман, опровергнув данное мнение, ввел понятие «эмоциональный интеллект». Самоконтроль, рвение, настойчивость, а также умение мотивировать свои действия – все это относится ни к генетическим особенностям человека, а к эмоциональному интеллекту, более того, которому можно научиться, как утверждает Гоулман и его последователи.

Ученые утверждают, что эмоциональный интеллект позволяет лидерам проявлять большую инновационность и действовать в качестве проводников кардинальных перемен. Для бизнес-лидеров и политиков эмоциональный интеллект служит жизненно важным фундаментом таких навыков, как самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия и социальные компетенции, которые играют решающую роль для достижения успеха в этих профессиях. Исследователи, которые специализируются на изучении эмоционального интеллекта, доказывают, что выдающиеся руководители высшего звена отличаются от средних своим уровнем эмоционального интеллекта и способностью непрерывно развивать это качество, более того,

сотрудники с высоким эмоциональным интеллектом приносят большую прибыль компаниям. В мире постоянных и интенсивных изменений те организации, в которых имеется большое число сотрудников с высоким эмоциональным интеллектом, будут обладать не только большим творческим потенциалом, но и инструментарием, позволяющим им быть более маневренными и успешными.

Эмоциональный интеллект также является и неотъемлемой частью экономики будущего. К. Шваб в своей книге «Четвертая промышленная революция отмечает, что для того, чтобы эффективно существовать в цифровой экономике, человечеству необходимо развивать и применять четыре различных типа интеллекта: контекстуальный, эмоциональный, вдохновенный и физический [6]. Именно эмоциональный интеллект является все более важным атрибутом четвертой промышленной революции. Как отметил Дэвид Карузо, специалист Йельского Центра по изучению эмоционального интеллекта, не следует рассматривать это явление, как противоположность рациональному интеллекту или как «триумф сердца над умом – это уникальное сочетание обеих областей» [4].

Впервые термин эмоционального интеллекта или ЭИ, в том смысле, в котором мы понимаем его сегодня, был введен в 1995 г. социологом Д. Гоулманом. В своей теории он рассматривает ЭИ, как способность человека истолковывать собственные эмоции и эмоции окружающих, с целью использования полученной информации для реализации собственных целей [5]. По мнению Гоулмана, существуют четыре главных компонента эмоционального интеллекта, немного усовершенствованных с 1995 г.: самосознание, самоконтроль, социальная чуткость и управление отношениями [1]. Во-первых, это самосознание – понимание самого себя, своего значения, своей роли в жизни и обществе. Выделяются следующие субкомпоненты самосознания: эмоциональное самосознание, точная самооценка, уверенность в себе. Во-вторых, самоконтроль – показатель управления самим собой. В него входят следующие субкомпоненты: обуздание эмоций, открытость, адаптивность, воля к победе, инициативность и оптимизм. В-третьих, социальная чуткость, которая включает сопереживание, деловую осведомленность и предупредительность. В-четвертых, управление отношениями. В эмоциональном интеллекте выделяют следующие субкомпоненты данного компонента: воодушевление, влияние, помощь в самосовершенствовании, содействие изменениям, урегулирование конфликтов, командная работа и сотрудничество. Восемнадцать субкомпонентов объединяются и составляют эмоциональный интеллект. Но разве это означает, что современный менеджер должен быть опытен абсолютно во всех из них? Ни один человек не может обладать столь широким кругом компетенций. Однако Гоулман в своей литературе четко отстаивает позицию о том, что успешные руководители должны обладать некоторыми навыками в большинстве субкомпонентов, а сопереживание должно стоять практически на первом месте в списке нужных компетенций, так как без него руководитель не сможет построить близкие отношения с сотрудниками, создать убедительное видение или оценить силу своего воздействия на других.

Другую идею эмоционально-социального интеллекта в 1988 г. предложил Рувен Бар-Он, по его мнению, ЭИ – это большое число не когнитивных возможностей и умений, которые оказывают большое влияние на способность успешно справляться с условиями и давлением окружения [5]. Такой интеллект состоит из многих как глубоко личных, так и межличностных способностей, навыков и умений, которые, объединяясь, определяют поведение человека. Центральная мысль в данной теории заключается в том, что обладающий развитым эмоционально-социальным интеллектом человек приближается к максимально продуктивному существованию. Также он ввел коэффициент эмоциональности, показывающий эмоциональную развитость человека, используемый, как альтернатива показателю эмоционального ин-

теллекта. Р. Бар-Он отметил пять основных компонентов эмоционального интеллекта: познание себя, навыки межличностного общения, способность к адаптации, управление стрессом, счастье и оптимизм [5].

Согласно теории Джона Мейера, Питера Саловея и Дэвида Карузо, эмоциональный интеллект – это способность отслеживать свои собственные эмоции, а также эмоции и чувства других людей, чтобы различать их и использовать эту информацию для руководства своим мышлением и действиями [4]. Человек фактически отражает определенную потребность или цель, проявляя эмоции, поскольку они являются внутренней сигнализацией того, насколько удовлетворены или не удовлетворены его потребности. Адекватное выражение эмоций способствует увлечению других реализацией поставленных человеком целей. Вопрос состоит в том, какими компетенциями необходимо обладать, чтобы адекватно выражать свои эмоции. Модель ЭМ, по мнению Мейера, Саловея и Карузо, состоит из следующих компонентов. Самоосознание и распознавание, то есть восприятие – способность идентифицировать свои собственные эмоции и эмоции других людей по мимике, жестам, внешнему виду, походке, поведению, голосу; самомотивация и использование эмоций для стимуляции мышления; понимание эмоций; управление эмоциями и управление взаимоотношениями – способность сдерживать и направлять свои эмоции и эмоции других людей для достижения поставленных целей [4].

В наше время колоссальное число ученых занимаются исследованиями в области эмоционального интеллекта, но тем не менее единого и четкого представления об эмоциональном интеллекте в науке так и не нашлось. Существует множество определений эмоционального интеллекта, но самым удачным, на мой взгляд, является определение Д. Гоулмана, которое он упомянул в одной из самых последних его работ «Эмоциональный интеллект в бизнесе». Итак, эмоциональный интеллект – это способность отслеживать свои собственные эмоции, эмоции и чувства других людей, чтобы различать их и использовать эту информацию для руководства своим мышлением и действиями [3].

В своих исследованиях Д. Гоулман и его сотрудники использовали различные методы оценки руководителей разных компаний всего мира, все исследования заканчивались перечнем тех характеристик, которые отличали топ-менеджеров от руководителей среднего звена, главными из которых являлись: инициативность, командная работа, способность к сопереживанию и эмпатия. Безусловно, что успешность лидера определяется и его умственным интеллектом, аналитическими способностями, также особенно важными оказались когнитивные способности, а именно широкий умственный кругозор и способность к предвидению. Однако итогом всех исследований послужил вывод о том, что чем выше был ранг руководителя, тем больше навыков эмоционального интеллекта было заложено в фундамент его успеха. При сопоставлении различий выдающихся представителей топ-менеджмента компаний и менеджеров среднего уровня, оказалось, что 85% различий в их эффективности относятся именно к факторам эмоционального интеллекта [2]. Одной из причин такого явления является то, какими интеллектуальным требованиям должен соответствовать руководитель. Например, для получения степени MBA требуется IQ не ниже 110-120 [2]. Чтобы претендовать на место топ-менеджера в компании, необходимо пройти отбор по умственному развитию, а уже из тех, кто прошел этот отбор, различия в коэффициенте IQ весьма незначительны. Когда дело касается эмоционального интеллекта, отбор в большинстве компаний отсутствует, но разброс в коэффициенте ЭИ между руководителями весьма велик. В связи с этим соответствующие способности имеют колоссальное значение и становятся определяющими, когда дело касается ведущего топ-менеджмента компаний.

Для рассмотрения практического значения эмоционального интеллекта, обратимся к реальным цифрам. В своей работе Д. Гоулман приводит яркий пример одной аудиторской компании и вклад различных сотрудников в ее развитие. Как оказалось, партнер, владеющий навыками самоконтроля, приносил компании прибыль, на 78% превышающую вклад партнеров, не имеющих таких способностей. Таким же образом, сотрудники, чьей сильной стороной являлись социальные навыки, приносили фирме прибыль на 110% выше, чем все прочие; а те сотрудники, которые владели и навыками самоконтроля, и социальными навыками, принесли организации колоссальную добавочную прибыль (390%), в данном случае дополнительно 1 465 000 долл. в год [2]. А вот сильные аналитические способности принести компании только 50% дополнительной прибыли [2]. Таким образом, хотя когнитивные способности и помогают добиться коммерческого успеха, навыки эмоционального интеллекта способствуют ему значительно больше.

Многие компании сегодня успешно внедряют коэффициент эмоционального интеллекта в свою деятельность. Яркими примерами служат: компания Google, военно-промышленная корпорация Lockheed Martin, биофармацевтическая компания Bristol-Myers Squibb; в учебной деятельности: Уортонская школа бизнеса и Йельский университет в США [4].

Также стоит отметить то, как меняются требования к сотрудникам. Согласно статье «10 Компетенций, которые нужны для того, чтобы преуспеть в «Четвертой промышленной революции», представленной на «Мировом экономическом форуме» десять важнейших компетенций 2015 г. значительно изменятся к 2020 г. [7]. Креативность выйдет в первую тройку самых востребованных компетенций сотрудников, ведение переговоров и когнитивная гибкость занимали высокое место в списке необходимых компетенций в 2015 г., однако, в 2020 г. они уйдут из топ-10, поскольку машины, используя массу данных, начнут принимать наши решения за нас. Эмоциональный интеллект, который сегодня не входит в этот список, станет одним из главных навыков, необходимым всем и приобретёт значение большого конкурентного преимущества на рынке труда, особенно в сфере управления. Более того, такие навыки, как вынесение суждений, принятие решений и координация с другими также косвенно связаны с эмоциональным интеллектом, что еще раз подтверждает важность ЭИ в экономике будущего, как говорилось ранее.

В современном мире мы все чаще встречаемся с эгоизмом, насилием, убийством и всем тем, что разрушает наше социальное благополучие. Огромная преступность наблюдается не только среди взрослых людей, но и среди подростков. Общество не позаботилось о том, чтобы обучить каждого ребенка справляться с гневом или конструктивно разрешать конфликты, точно также как проявлять сочувствие, контролировать побуждения или элементарно общество по сей день не знакомит детей с эмоциональной компетентностью. Вот почему важно говорить об эмоциональном интеллекте, так как благодаря ему чувства, характер и внутренние нравственные стимулы оказываются тесно взаимосвязанными. Становится все более очевидным, что фундаментальные этические установки людей вытекают из лежащих в их основе эмоциональных способностей, а именно из эмоционального интеллекта людей. Хотя проблема эмоциональной грамотности вызывает интерес ученых и преподавателей всего мира, однако, курсы по изучению эмоционального интеллекта встречаются очень редко. Так, возможно, столкнувшись с такой жестокостью людей и разрушительной силой, воздействующей на социальное благополучие общества, стоит задуматься о введении таких курсов в школах и университетах.

В статье было упомянуто множество важных аспектов, связанных с эмоциональным интеллектом, а также его необходимость в работе менеджеров любого звена и просто жизни всех людей. Поэтому стоит задаться следующими вопросами. Каким уровнем развитости

эмоционального интеллекта обладают студенты университетов России? Какие специалисты в ближайшем будущем займут руководящие места в современных компаниях? Или же эмоциональный интеллект развивается сам по себе в рамках университетской жизни? Для ответа на все поставленные вопросы будут проведены исследования, направленные на определение уровня развитости эмоционального интеллекта студентов бакалавриата и магистратуры Института экономики и менеджмента НИ ТГУ, а на их основе обоснована позиция «за» или «против» внедрения курсов по развитию эмоциональной грамотности в учебные программы института.

### Литература

1. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. – М. : Альпина Паблишер, 2017. – 301 с.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман; перевод с англ. А. П. Исаевой. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 464 с.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Д. Гоулман. – М. : МИФ, 2014. – 512 с.
4. Карузо Д. Эмоциональный интеллект руководителя / Д. Карузо, П. Саловой. – СПб. : Питер, 2017. – 320 с.
5. Робертс Р.Д. Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике / Р.Д. Робертс, Дж. Мэттьюс, М. Зайднер // Психология. – 2004. – № 4. – С. 3–26.
6. Шваб К. Четвертая промышленная революция / К. Шваб. – М. : Эксмо, 2019. – 208 с.
7. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution [Электронный ресурс] // World Economic Forum: официальный сайт. – Электрон.дан. – Geneva, 2019. – URL: <https://www.weforum.org/> (дата обращения: 21.03.2019)

## The Policy of Corporate Social Responsibility in the Largest Russian Companies

*Konstantin A. Kholyavko, 2nd year, IEM, TSU*

Scientific supervisor: PhD. in Economics, Associate Professor Natalia A. Redchikova

Scientific advisor: Vladimir V. Vozdvizhenskiy, Senior Lecturer, FFL, TSU

e-mail: kholyavko08@gmail.com

The aim of my research was to evaluate the corporate social responsibility policy of town-forming organizations in catchment areas. The sample of companies, which significantly influence the catchment areas, was collected. In the last decade of 2016, The Governmental Committee of Economic Development calculated total population, which included 197 companies which significantly influence the Gross Domestic product, social employment, standards of living, and placing of the catchment areas. [1] Twenty leading companies were selected from the total population. The selection principle was to choose among the top companies in the sphere of social responsibility and sustainable development. A half of the companies come from the private sector and the rest from the public sector (fig 1). The reason for this was to test a new method of researching corporate social responsibility policy on the basis of public records. The companies, which disclose more information than required, were studied, and the research based on the annual updates of the companies was conducted. The comparative criteria were the level of social responsibility in the catchment areas, the quality of the parties' relationship, and disclosure of the information related to environmental protection and ecological influence. [2]

The evaluation was conducted according to a special grading system. The first criterion reflects the company's level of interaction with the catchment areas and its policy of social responsibility. The criterion comprises three points, such as occurrence of charity programs (2 points max), avail-