

ственное здоровье и спокойствие, не поддаваясь стрессам. Иначе, если он не будет способен справляться с собственными эмоциями и влиять на эмоции своих сотрудников для создания оптимальной атмосферы в группе, это может привести к развитию у него эмоционального выгорания, которое снижает работоспособность руководителя и, соответственно, отражается на деятельности всего коллектива. Именно поэтому ощущение руководителем психологического комфорта, умение создавать и поддерживать это состояние является необходимой предпосылкой эффективности деятельности коллектива в целом.

Литература и источники:

1. Алешина А. Эмоциональный интеллект в бизнесе: примеры. [Электронный ресурс] URL: <http://www.eqspb.ru/about/nashi-stati/2006/01/01/eiconsortium/>
2. Алешина А., Шабанов С. Эмоциональный интеллект. Российская практика. [Электронный ресурс] URL: <https://books.google.ru/books?isbn=5916579004>
3. Андреева И.Н. Понятие и структура эмоционального интеллекта [Электронный ресурс] URL: <http://psixologiya.org/socialnaya/emocionalnyj-intellekt/1593-ponyatie-i-struktura-emocionalnogo-intellekta-andreeva-in-.html>
4. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект - исследования феномена [Электронный ресурс] URL: <http://psixologiya.org/socialnaya/emocionalnyj-intellekt/1596-emocionalnyj-intellekt-issledovaniya-fenomena-andreeva-in.html>
5. Дафт Ричард (Richard L. Daft) Слагаемые эмоционального интеллекта [Электронный ресурс] URL: http://www.elitarium.ru/slagaemye_jemocionalnogo_intellekta
6. Сергиенко Е.А., Ветрова И.И. Эмоциональный интеллект [Электронный ресурс] URL: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2009n6-8/243-sergienko-vetrova8.html>

СОЗДАНИЕ МЕТОДОВ ЭФФЕКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ СОТРУДНИКОВ

А.В. Хаперская

Одной из ключевых задач при формировании индивидуального плана развития сотрудника является подбор наиболее эффективных и разнообразных развивающих методов. План развития, включающий однотипные задачи (будь то тренинги или работа с наставником), несет в себе слабый развивающий эффект.

В то же время, программа индивидуального развития, в которую включены развивающие действия различных типов, помогает максимально эффективно раскрыть потенциал сотрудника и повысить результативность его работы. Сбалансированный план развития повышает мотивацию работника к освоению и использованию на практике новых профессиональных знаний и навыков.

1 Методы для развития компетенций

Для того чтобы помочь менеджерам по персоналу и руководителям при составлении качественных и эффективных индивидуальных планов развития сотрудников, создан сборник наиболее действенных методов развития компетенций:

1. Развитие на рабочем месте – конкретные поручения/ задания из ежедневной работы, которые способствуют развитию данной компетенции;

2. Развивающие проекты – описание различных видов проектных задач, направленных на развитие компетенции;

3. Обучение на опыте других – способы получения и использования опыта других сотрудников, а также лучших практик (best practice) для развития требуемой компетенции;

4. Получение развивающей обратной связи от коллег, подчиненных, руководителей относительно развиваемой компетенции;

5. Методы активного самообучения [1].

2 Виды заданий для реализации метода активного самообучения

По характеру учебно-познавательной деятельности (чаще всего используют именно эту классификацию) методы активного обучения подразделяют на: имитационные методы, базирующиеся на имитации профессиональной деятельности, и неимитационные. Имитационные, в свою очередь, подразделяют на игровые и неигровые. При этом к неигровым относят анализ конкретных ситуаций, разбор деловой почты руководителя, действия по инструкции и т. д. Игровые методы подразделяют на:

- деловые игры,
- дидактические или учебные игры,
- игровые ситуации,
- ролевые игры
- игровые приемы и процедуры,
- тренинги в активном режиме,
- имитационные модели,
- имитационные игры.

Выполнение представленного перечня заданий приведет к развитию определенных компетенций (табл. 1), а они в свою очередь – к реализации конкретной цели в деятельности, а также адаптации в динамике экономики.

Таблица 1 – Компетенции, полученные студентами при работе по предложенным видам заданий для развития компетенций

Индивидуальные компетенции	
Уметь выделять конкретные задачи, решение которых необходимы для достижений основных экономических целей	Формирование независимых суждений
Развивать личную заинтересованность	Приобретение навыков самоорганизации
Углублять знания в области экономики	
Видеть перспективы развития практических навыков	Создание чего-либо индивидуального
Выполнять действия, имеющие практическое применение	Создание чего-либо уникального
Развивать способность адаптации к критическим ситуациям	Сбор и анализ незнакомой информации
Изучать и интегрировать в практику стратегии решения проблем (алгоритмы решения задач)	Анализ и оценка чужих работ
Научиться развивать в себе активность рабочей деятельности	Развитие личностной инициативности
Междисциплинарные компетенции	
Применять свои знания за пределами одной определенной области	Интеграция знаний, которые были получены посредством различных источников

Научиться воспринимать различные ситуации, смотреть на них с разных сторон и иметь свойства адаптации к ним	Умение воспринимать критику, быть готовым к противоречивым утверждениям и спорам
Умения работы в команде	
Учиться работать в команде	Умение быть лидером команды и иметь организационные способности
Развивать чувство дипломатичности и такта	Руководство людьми и направление их деятельности
Принимать участие в процессе принятия решений	Приобретение навыков сотрудничества
Работа с личным самосознанием	
Делать собственный SWOT-анализ (угрозы, возможности, сильные и слабые стороны объекта)	Получение чувства удовлетворения проделанной работой
Реально оценивать свои возможности по отношению к поставленной задаче	Стремление к чувству автономии и свободы в профессиональной области
Компетенции общения	
Улучшать процесс восприятия информации в электронном виде и постановки вопросов в процессе выбора и усвоения этой информации	Написание полного четкого отчета о проделанной работе
Предоставлять свою работу общей критике (письменно или устно)	Совершенствование навыков лидерства, убеждения, имея при этом логически построенную аргументацию

На данный момент не существует средств интеллектуального поиска заданий для развития компетенций, которые удовлетворяли бы всем предъявляемым требованиям. Их трудная реализуемость заключается в том, что семантический анализ является непростой математической задачей, несмотря на то, что он востребован практически во всех областях жизни человека. Для решения этой задачи и был создан алгоритм, помогающий проведению семантического анализа данных [2].

Рассмотрены и проанализированы основные положительные черты перехода от традиционного к компетентностному подходу. Приводятся виды заданий для развития определенных компетенций студентами. Такая система автоматизированного поиска заданий для развития компетенций применяется не только для людей, которые работают в компаниях, или студентов, которые учатся в университетах, но и для людей с ограниченными возможностями по здоровью, у которых отсутствует полноценная адаптация к окружающему миру и полному организационному функционированию.

Литература и источники:

1. Хаперская А.В., Паньшин Г.Л. Разработка математической модели формирования компетенций для реализации интеллектуального поиска средствами Matlab // Общество: социология, психология, педагогика. 2016. № 10.- 110 с
2. Khaperskaya A.V., Slesarenko I.V. Fundamentals of course design training professional cycle discipline in English /сборник материалов III Всероссийского научно-методологического семинара-конференции / под ред. Л.А. Сивицкой; Томский политехнический университет. – Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2016. – 153 с

3. Баландина А.С., Баннова К.А. Критерии анализа эффективности создания консолидированных групп налогоплательщиков на современном этапе // Инновационное развитие экономики. 2016. № 3–2 (33).