О.М. Исаева, С.Ю. Савинова

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»,
603155 г. Нижний Новгород, Российская Федерация

Сетевая модель взаимодействия кафедры вуза и компаний-партнеров для развития эмоционального интеллекта у студентов – будущих HR-менеджеров

В статье обсуждается вопрос развития эмоционального интеллекта у студентов – будущих HR-менеджеров. Представлен опыт организации сетевого взаимодействия кафедры организационной психологии НИУ «Высшая школа экономики» в Нижнем Новгороде и HR-менеджеров компаний-партнеров как способа развития эмоционального интеллекта у студентов, обучающихся на специализации «Управление человеческими ресурсами». Необходимость сотрудничества с целью развития эмоционального интеллекта у студентов на основе сетевого взаимодействия объясняется актуальностью практико-ориентированной профессиональной подготовки, объединения ресурсов партнеров, расширения их возможностей. Представлены направления, задачи, формы сетевого взаимодействия, необходимые ресурсы, а также роли, реализуемые партнерами. В статье обращается внимание на важность создания условий для междисциплинарной коммуникации в процессе обучения, «ухода» от главных и второстепенных форм обучения для развития эмоционального интеллекта, разработки обобщающего самостоятельного курса «Эмоциональный интеллект».

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, развитие эмоционального интеллекта, HR-менеджеры, сетевая модель взаимодействия

ССЫЛКА НА СТАТЬЮ: Исаева О.М., Савинова С.Ю. Сетевая модель взаимодействия кафедры вуза и компаний-партнеров для развития эмоционального интеллекта у студентов – будущих HR-менеджеров // Педагогика и психология образования. 2020. № 2. С. 112–131. DOI: 10.31862/2500-297X-2020-2-112-131

© Исаева О.М., Савинова С.Ю., 2020

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

O. Isaeva, S. Savinova

National Research University Higher School of Economics,
Nizhny Novgorod, 603155, Russian Federation

Network model of interaction between the department of the university and HR partner for the development of emotional intelligence of students – future HR managers

The article discusses the development of emotional intelligence of HR-managers. Experience of organization of network interaction of the Department of Organizational Psychology of “Higher School of Economics” in Nizhny Novgorod and HR’s as a way of development of emotional intelligence in students studying at specialization “Human resource management” is presented. The need for cooperation in order to develop emotional intelligence of students on the basis of network interaction is due to the relevance of practical vocational training, combining the resources of partners, expanding their capabilities. The directions, tasks, forms of network interaction, necessary resources, as well as roles implemented by partners are presented. The article draws attention to the importance of creating conditions for interdisciplinary communication in the process of training, “diverting” from the main and secondary forms of training for the development of emotional intelligence, the development of a generalizing independent course “Emotional Intelligence in Business”.

Key words: emotional intelligence, development of emotional intelligence, HR managers, network interaction model

CITATION: Isaeva O.M., Savinova S.U. Network model of interaction between the Department of the University and HR partner for the development of emotional intelligence of students – future HR managers. *Pedagogy and Psychology of Education*. 2020. No. 2. Pp. 112–131. (In Russ.). DOI: 10.31862/2500-297X-2020-2-112-131

Требование к профессиональной подготовке современных HR-менеджеров диктуется новыми, быстро меняющимися условиями экономического и социокультурного развития общества. Для успешной профессиональной деятельности современному HR-менеджеру недостаточно иметь хорошо развитые знания и навыки в области управления проектами, процессами, ресурсами, в области цифровой экономики, предпринимательства и инноваций, взаимодействия и сотрудничества с людьми. Большое внимание уделяется так называемым *soft skills* («мягким навыкам») менеджера, ориентированным на развитие личностных качеств и способностей. К их числу относятся креативность, умение работать в команде, коммуникабельность, гибкость мышления и т.д. Важное место в этом ряду занимает эмоциональный интеллект как основа для развития целого ряда профессиональных навыков.

В последнее время проблема эмоционального интеллекта активно обсуждается академическим и бизнес-сообществами. Анализ зарубежных и отечественных работ показал, что исследования эмоционального интеллекта ведутся в разных направлениях. В рамках нашей работы интерес представляют исследования, посвященные развитию эмоционального интеллекта в процессе обучения студентов. Эмоциональный интеллект рассматривается нами как способность перерабатывать информацию, содержащуюся в эмоциях, определять значение эмоций, их связи друг с другом, использовать эмоциональную информацию для мышления и принятия решений [36].

Анализ теоретических и эмпирических исследований за последние 20 лет позволяют говорить об интересном, многообразном, результативном опыте развития эмоционального интеллекта с использованием разных методов, технологий, форм обучения. Одним из первых в этом ряду можно считать опыт разработки и внедрения учебного курса «Инженерный эмоциональный интеллект» (EEI) в обучение студентов Инженерного колледжа Университета Иллинойса (UIUC). Этот курс был направлен на развитие студентами своего эмоционального интеллекта. Он помог студентам перейти от осведомленности и знаний об эмоциональном интеллекте к его применению в межличностном и организационном взаимодействии. Интересной особенностью курса стал электронный инструмент индивидуальной оценки эмоциональной компетентности студента [30].

Спустя 10 лет была предложена своеобразная технология развития эмоционального интеллекта – семейный тест, позволяющий участникам в течение 18 месяцев в модальности «здесь и теперь» обсуждать, разяснять различные аспекты жизненных ситуаций, касающихся их семей, отношений с родителями, ненадлежащих привычек, создающих

трудности в семейной жизни. Данный тест помог участникам осознать собственные мысли, эмоции, чувства, страхи, барьеры, а также корректировать их в процессе занятий [39].

В 2002 г. выявили потенциальные возможности использования компьютерных технологий для поддержки развития эмоционального интеллекта [31]. И только в 2017 г. впервые была предпринята попытка использования информационных технологий в обучении эмоциональному интеллекту: был разработан онлайн-курс для взрослых на основе модели эмоционального интеллекта Д. Майера, П. Сэловея и Д. Карузо [35].

Параллельно с использованием информационных технологий в образовательную практику внедряются активные формы, методы, технологии и средства развития эмоционального интеллекта: технология, направленная на осознание, понимание и регулирование собственных эмоций и эмоций других [38]; тренинги, семинары [4; 28]; технологии развития эмоционального интеллекта средствами искусства [9; 29; 34], в том числе для детей-инвалидов с разными физическими и психическими отклонениями [32; 37].

Однако в 2017 г. в работе Х.М.М. Наваса с соавторами был предложен альтернативный подход к развитию эмоционального интеллекта. В основу этого подхода была положена идея о возможности и необходимости развития эмоционального интеллекта во всех обязательных преподаваемых дисциплинах (математического, гуманитарного, естественно-научного циклов), т.е. системно. Свой подход авторы обосновали, опираясь на теорию когнитивных способностей Кэттелла–Хорна–Кэрролла [40].

Отечественные исследователи этой проблемы акцентируют свое внимание на способах развития эмоционального интеллекта у студентов разных профессиональных направлений подготовки (инженеров, медиков, психологов, педагогов, специалистов в области туризма и в сфере гостеприимства) [5; 10; 26]. Авторы подчеркивают важность непрерывного и системного развития эмоционального интеллекта в процессе профессиональной подготовки студентов. Лишь незначительное количество работ посвящены развитию эмоционального интеллекта у студентов-менеджеров [12].

В теории и практике профессионального образования остро стоит проблема подготовки конкурентноспособных специалистов, отвечающих требованиям современного рынка труда. Существующие формы и механизмы организации учебного процесса в вузах не всегда способны решить эту проблему из-за отсутствия связей с потенциальными работодателями. Анализ опыта использования сетевого взаимодействия в последние годы выявил несколько направлений.

Первое направление посвящено вопросам сетевого взаимодействия вузов и предприятий. В этом направлении можно выделить несколько самостоятельных трекков:

1) работы, посвященные изучению взаимодействия вузов с реальными секторами экономики, оценке эффективности функционирования развернутой информационной среды [7; 20]; исследованию сетевого взаимодействия между вузами и партнерами как инновационного процесса [25]; анализу опыта сетевого взаимодействия вузов и базовых предприятий [1; 3; 6; 8; 12; 15; 19; 21; 22; 24]; социальному партнерству между вузами и работодателями [2; 14; 17; 18; 27];

2) работы, посвященные использованию сетевого взаимодействия вузов и предприятий при подготовке студентов технических и технологических специальностей [23], студентов-экологов [27], специалистов-железнодорожников [8], студентов, обучающихся гостиничному бизнесу [1], студентов-психологов [10], магистрантов [21];

3) работы, посвященные использованию различных механизмов, форм сетевого взаимодействия: организация наставничества [8], профориентационная работа на примере «1С: клуба программистов» [19], технология формирования управленческих умений руководителей школы [11]; сетевое взаимодействие как функция в подготовке обучающихся [20].

Второе направление посвящено сетевому взаимодействию вузов с другими образовательными учреждениями [3; 15]. В частности, представлен опыт организации сетевого взаимодействия кафедры вуза и образовательных учреждений среднего профессионального образования [27].

Третье направление представлено работами, посвященными сетевому взаимодействию вуза с социальными организациями: службой занятости, учреждениями системы социальной защиты населения, общественными организациями [2; 17].

Таким образом, работы, посвященные организации сетевого взаимодействия в профессиональной подготовке менеджеров, в том числе для развития их эмоционального интеллекта, отсутствуют. Поэтому в 2018/19 учебном году нами была разработана и внедрена модель сетевого взаимодействия между кафедрой организационной психологии Нижегородского кампуса НИУ «Высшая школа экономики» и компаниями-партнерами с целью развития эмоционального интеллекта у студентов, обучающихся в бакалавриате и магистратуре по специализации «Управление человеческими ресурсами».

Под *сетевой моделью* мы понимаем открытую, гибкую, динамичную систему взаимосвязанных элементов, каждый из которых направлен на решение как самостоятельных задач, так и общих проблем

«сети», наделен своими содержанием, ресурсами. Содержание и ресурсы каждого элемента могут выступать ведущими или дополнительными, в зависимости от контекста и поставленной задачи.

За время своего существования с 2009 г. у кафедры организационной психологии НИУ «Высшая школа экономики» сложилось сотрудничество с HR-департаментами компаний Нижегородской области. В процессе сотрудничества каждая из сторон преследует свои цели: цель кафедры – постоянный мониторинг, детальное понимание требований и запросов компаний-работодателей к уровню квалификации, развитию компетенций современного HR-специалиста; цель HR-партнеров компаний – сокращение возможных временных затрат, усилий и средств для подготовки специалиста, отвечающего требованиям компании, отбор потенциальных специалистов для компании в процессе обучения. Уделяя большое внимание развитию soft skills («мягких навыков») студентов, интерес преподавателей кафедры и компаний-партнеров сосредоточился на вопросах развития эмоционального интеллекта студентов – будущих HR-менеджеров, что стало основанием для развития сетевой модели взаимодействия.

Взаимодействие кафедры организационной психологии и HR-специалистов компаний-партнеров строится на добровольной основе, обусловлено взаимовыгодными интересами к подготовке будущих HR-специалистов, основано на едином понимании целей и результатов деятельности, механизмов и технологий их достижения.

Основными направлениями «сетевого» взаимодействия кафедры и компаний-партнеров стали:

1) диагностика эмоционального интеллекта студентов на протяжении всего процесса обучения в бакалавриате и магистратуре;

2) совместное участие в процессе обучения студентов, направленного на развитие всех «ветвей» эмоционального интеллекта;

3) профориентация студентов, знакомство с требованиями компаний к профессиональной подготовке HR-менеджеров, в том числе к уровню развития эмоционального интеллекта;

4) повышение квалификации преподавателей кафедры и HR-менеджеров компаний-партнеров, направленное на получение нового знания в области эмоционального интеллекта, учебно-методических разработок и знакомства с новыми технологиями развития эмоционального интеллекта;

5) расширение партнеров «сетевого» взаимодействия, включение в него образовательных учреждений среднего образования и дошкольных учреждений.

«Сетевая» модель взаимодействия кафедры и компаний-партнеров следует *принципам неопределенности* как условию получения нового

знания, развитию *дополнительности* как условию целостности получаемых знаний и построена на *основе идей*: гуманистической парадигмы образования, основанной на признании человека как высшей ценности, приоритета его взглядов, пристрастий, отношений; индивидуального подхода к обучению, который предполагает выявление и удовлетворение профессиональных потребностей и дефицитов студентов; системно-синергетического подхода, раскрывающего нелинейные механизмы взаимодействия элементов «сети», но сохраняющего при этом существенные признаки системы – целостность, наличие составляющих ее элементов, взаимосвязанность, структурированность, эмерджентность.

Сетевая модель взаимодействия кафедры и HR-специалистов компаний-партнеров строится на профессиональном диалоге преподавателей кафедры, HR-представителей компаний, студентов, обучающихся на специализации «Управление человеческими ресурсами». Студенты – будущие HR-менеджеры, вовлеченные в различные виды деятельности (учебную, проектную и т.д.), являются непосредственными, равноправными, активными участниками сетевой модели.

Сотрудничество преподавателей кафедры и HR-специалистов компаний-партнеров на данный момент предусматривает совместную деятельность в разработке и проведении учебных курсов, ориентированных на общую, профессиональную, профильную подготовку HR-менеджеров; анализе и корректировке программ учебных дисциплин в части уточнения их содержания, связанного с задачами развития эмоционального интеллекта; организации ознакомительной и преддипломной практики студентов; работе над профессиональными проектами в области управления человеческими ресурсами; работе государственной аттестационной комиссии; совместном участии преподавателей и HR-специалистов компаний в конференциях, форумах и т.д. (рис. 1).

Реализация сетевой модели, направленной на развитие эмоционального интеллекта студентов – будущих HR-менеджеров, требует объединения многих ресурсов: информационных, кадровых, методических, технических. К информационным ресурсам относятся актуальные материалы, сведения, данные об эмоциональном интеллекте, которые могут быть многократно использованы участниками сетевого взаимодействия. Методические ресурсы – это комплексы программ, пособий, справочных и других материалов, необходимых для эффективной реализации учебного процесса в различных его формах. Кадровые ресурсы – специалисты с их способностями и компетенциями, необходимыми для реализации задач сетевого взаимодействия. Технические ресурсы – это необходимые материальные и технические средства, используемые в сетевом взаимодействии его участниками.

Рис. 1. Сетевая модель взаимодействия кафедры и HR-менеджеров компаний-партнеров для развития эмоционального интеллекта студентов

Сетевое взаимодействие предполагает взаимное дополнение ресурсов кафедрой и компаниями-партнерами для избегания возможного дефицита и создания необходимых условия для решения совместных задач. Кафедра берет на себя роль «сетевого координатора ресурсов». Основная ее задача – выявление необходимости в тех или иных ресурсах для реализации поставленных задач, согласование возможностей для предоставления и использования ресурсов.

Партнерами кафедры в сетевом взаимодействии с 2018 г. являются компании международный центр «Креативные технологии консалтинга», «Волго-Вятский Банк ПАО Сбербанк», Институт повышения квалификации ФНС РФ, ОАО «РЖД-Медицина», Мининский Университет и др.

Практика показала, что в ходе сетевого взаимодействия преподаватели кафедры и HR-менеджеров компаний-партнеров являются исполнителями целого ряда ролей: эксперта, аналитика, организатора, куратора, консультанта (табл. 1). Распределение ролей обусловлено поставленными задачами и используемыми ресурсами. Важной особенностью предлагаемой модели является сетевая организация взаимодействия учебных курсов, реализуемых в бакалавриате и магистратуре педагогами кафедры и HR-менеджеров компаний-партнеров.

Таблица 1

**Роли преподавателей кафедры и HR-специалистов
компаний-партнеров в реализации сетевой модели
взаимодействия**

Роль	Содержание роли
Аналитик	<ul style="list-style-type: none"> – исследование эмоционального интеллекта у студентов разных курсов, обучающихся на специализации «Управление человеческими ресурсами»; – анализ, систематизация и обобщение своего и чужого опыта обучения и развития эмоционального интеллекта у студентов
Эксперт	<ul style="list-style-type: none"> – анализ и корректировка содержания учебных курсов для выявления точек соприкосновения и роста в аспекте развития эмоционального интеллекта, выбор методов и технологий для их реализации; – разработка программ самостоятельных учебных курсов, направленных на развитие эмоционального интеллекта; – выступление на конференциях, форумах и т.д. по вопросам развития эмоционального интеллекта у студентов
Куратор	Курирование проектов, практики студентов; координация командной работы студентов
Организатор	<p>Организация взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> – по осуществлению совместной деятельности в разных формах; – между учебными курсами, в которых затрагиваются те или иные вопросы эмоционального интеллекта; – с коллегам, студентами, с руководством факультета. <p>Поиск новых партнеров сетевого взаимодействия.</p>

При разработке модели нами были учтены противоречия образовательного процесса между стремлением учебных курсов к самостоятельности, с одной стороны, и движением к интеграции в условиях общей логики образования HR – с другой. Знание об эмоциональном интеллекте как часть профессионального знания менеджеров создает условия для междисциплинарной коммуникации в процессе обучения и, тем самым, способствует преодолению названного противоречия. Одновременно оно становится для студентов значимым для личностного развития.

В предлагаемой модели отсутствует взгляд на дисциплины и вне-аудиторные формы работы как главные и второстепенные. Единая, целостная картина знания об эмоциональном интеллекте построена в условиях: «выхода за пределы» одной дисциплины, совмещения знания о частях и целом как несовместимых и несводимых друг другу; смены акцентов в содержании преподаваемых дисциплин; достраивания

учебных курсов с использованием различных средств выражения для передачи человеческого опыта [14].

Преподавателями кафедры и HR-специалистами компаний были выявлены возможные «точки роста» и развития в содержании и организации каждого курса, которые направлены на овладение студентами: необходимыми знаниями для идентификации (восприятия и распознавания) своих и чужих эмоций; навыками их понимания и сознательного управления ими; умениями и навыками в управлении эмоциями при решении профессиональных задач.

Анализ содержания программ учебных курсов показал, что в них, в разной степени, затрагиваются вопросы, имеющие отношение к развитию эмоционального интеллекта, в частности:

- вопросы восприятия и распознавания эмоций посвящены темы в курсах «Психология», «Теория организации и организационное поведение», «Управленческие компетенции»;
- вопросы понимания своих и чужих эмоций затрагиваются в курсах «Организационный конфликт-менеджмент», «Лидерство в бизнесе», «Психология влияния», «Диагностика персонала»;
- вопросы сознательного управления эмоциями при решении профессиональных задач нашли отражение в темах учебных курсов «Теория организации и организационное поведение», «Управление человеческими ресурсами», «Управление карьерой», «Психология влияния», «Организационный конфликт-менеджмент», «Лидерство в бизнесе»;
- вопросы, связанные с овладением навыками сознательного управления своими и чужими эмоциями, отражаются в дисциплинах «Управленческие компетенции», «Управление карьерой», «Лидерство в бизнесе», «Диагностика персонала», «Психология влияния».

Заимствование из одной дисциплины понятий, терминов, методологических средств анализа для решения задач в рамках другой приводит к особой информационной «картине» в индивидуальной деятельности студента: так решаемая проблема создает в сознании студента вопрос, ответ на который он может получить, обратившись к другой исследовательской области. Например, навыки управления своими и чужими эмоциями активно отрабатываются в курсе «Психология влияния». К развитию этих навыков студенты возвращаются в курсе «Организационный конфликт-менеджмент» в темах, посвященных эффективным технологиям общения и поведения в конфликте, т.е. имеют возможность использовать полученные навыки в новых условиях.

Однако организация сетевого взаимодействия учебных курсов обнаружила необходимость разработки отдельного практико-ориентированного курса – «Эмоциональный интеллект». Этот курс направлен

на обобщение, уточнение и систематизацию тех знаний и навыков эмоционального интеллекта, которые были получены в контексте других дисциплин. Курс был разработан на основе Образовательного стандарта, программы и учебного плана подготовки бакалавров по направлению 38.03.02 «Менеджмент» НИУ «Высшая школа экономики». Курс представляет собой курс по выбору. На его изучение отводится 5 зачетных единицы (кредита), в том числе 16 часов на лекции и 17 часов на практические занятия. Изучается дисциплина в течение 3 модуля четвертого года обучения.

Цель курса: конкретизировать, обобщить и систематизировать знания студентов об эмоциональном интеллекте, выявить уровень его развития у каждого студента, оснастить инструментами для дальнейшего саморазвития эмоционального интеллекта.

Содержание курса представлено в 4 темах: «Понятие эмоционального интеллекта как развивающейся способности», «Оценка эмоционального интеллекта», «Развитие эмоционального интеллекта», «Лучшие практики развития управления эмоциональным интеллектом сотрудников в российских и зарубежных компаниях».

В рамках лекционных занятий студенты знакомятся с ключевыми понятиями: «аффект», «эмоции», «чувства», «настроение», «интеллект», «социальный интеллект», «эмоциональный интеллект», «эмоциональная компетентность», психологическими теориями эмоций, теориями и моделями эмоционального интеллекта. Анализируют роль и значение эмоционального интеллекта в жизни и профессиональной деятельности HR-специалистов, изучают опыт российских и зарубежных компаний в оценке уровня эмоционального интеллекта сотрудников, а также практики управления им.

На практических занятиях студенты знакомятся с эффективными методами и техниками развития собственных способностей в идентификации, понимании, использовании эмоций, управлении ими. В качестве технологий и инструментов реализации курса используются дидактические, деловые, ролевые, имитационные игры, решение кейсов, анализ фотографий, ведение индивидуального дневника эмоций, наблюдение за поведением различных категорий людей, работа с художественными, научными, публицистическими текстами, просмотр и анализ художественных и документальных фильмов и т.д.

В результате изучения курса студент должен *знать* подходы к определению эмоционального интеллекта; существующие теории и модели; методы диагностики; основные методы и технологии развития; *уметь* ориентироваться в существующих подходах к интерпретации эмоционального интеллекта; использовать знания об эмоциональном

интеллекте для личностного роста и развития; *владеть* методами оценки эмоционального интеллекта для диагностики уровня его развития; навыками идентификации, понимания, использования и управления собственными эмоциями и эмоциями других для совершенствования межличностных отношений.

Курс «Эмоциональный интеллект» был внедрен в практику обучения бакалавров в 2018/19 учебном году. К настоящему времени нами была проведена оценка эффективности этого курса в соответствии с первым и вторым уровнями модели Д. Киркпатрика [33].

Таблица 2

**Результаты оценки уровня эмоционального интеллекта
у студентов до и после обучения (n = 22)**

«Ветви» эмоционального интеллекта	Показатели эмоционального интеллекта студентов до начала обучения		Показатели эмоционального интеллекта студентов после обучения		Т-критерий Вилкоксона, $P < 0,01$
	Среднее значение (M)	Стандартное отклонение (σ)	Среднее значение (M)	Стандартное отклонение (σ)	
Идентификация эмоций	105,14	10,72	114,37	13,92	3,394
Использование эмоций	99,59	12,69	105,55	13,78	4,108
Понимание эмоций	101,14	14,47	109,90	16,39	4,107
Управление эмоциями	103, 36	13,67	110,60	14,97	4,107
Общий уровень эмоционального интеллекта	102,59	14,6	112,07	17,40	4,043

На первом этапе оценки (на последнем занятии курса) был проведен письменный анонимный опрос 22 студентов с целью сбора их впечатлений от прослушанного курса, оценки его эффективности. Анкета обратной связи была разработана сотрудниками кафедры организационной психологии. Студентам предлагалось оценить качество прослушанного курса, эффективность преподавателя, ведущего дисциплину, а также оставить пожелания и рекомендации по совершенствованию курса. Анализа анкет студентов показал высокий уровень эмоционального принятия ими курса ($M = 4,78$, $\sigma = 0,39$).

На втором этапе, через 2 недели после окончания курса, была проведена оценка качества усвоенных в ходе обучения знаний об эмоциональном интеллекте посредством проведения теста остаточных знаний, а также повторная диагностика уровня эмоционального интеллекта студентов (22 чел.) с помощью ТЭИ (Е.А. Хлевная, Е.А. Сергиенко) [23]. Полученные данные показали высокий уровень остаточных знаний студентов об эмоциональном интеллекте ($M = 8,91$, из 10 баллов, $\sigma = 0,56$) и рост показателей эмоционального интеллекта у всех студентов по всем его ветвям (табл. 2), что подтверждает положительный эффект учебного курса на развитие эмоционального интеллекта студентов.

Выводы

1. Впервые предложена модель сетевого взаимодействия между кафедрой вуза и компаниями-партнерами, направленная на развитие одного из наиболее востребованных «мягких навыков» современности – эмоционального интеллекта – в процессе профессиональной подготовки студентов – будущих HR-менеджеров.

2. Новизна разработанной и внедренной модели сетевого взаимодействия кафедры и компаний-партнеров заключается в следующем: созданы условия для междисциплинарной коммуникации в процессе развития «ветвей» эмоционального интеллекта; снимаются противоречия между движением отдельных форм обучения к самостоятельности, с одной стороны, и их интеграции – с другой; меняется представление о формах обучения как о главных и второстепенных; постепенно создается единая картина знания об изучаемом предмете – эмоциональном интеллекте, в контексте содержания других дисциплин и в самостоятельном курсе, который обобщает и систематизирует это знание, вооружает необходимыми инструментами для саморазвития студентов, выявляет их «точки роста».

3. Предложенная модель сетевого взаимодействия кафедры вуза и компаний-партнеров по развитию эмоционального интеллекта позволяет ориентироваться на реальные запросы и потребности рынка труда в подготовке HR-специалистов, в частности, развитие их эмоционального интеллекта. Объединение усилий партнеров сетевого взаимодействия углубляет понимание проблемы эмоционального интеллекта, расширяет границы образовательного пространства за счет объединения ресурсов кафедры и компаний-партнеров, обеспечивает обмен идеями, мнениями, опытом, технологиями. Сетевая модель расширяет роли педагогов, уточняет позицию студентов в процессе обучения.

Библиографический список / References

1. Воронкова Н.А. Сетевое взаимодействие «колледж–вуз–работодатель» в области гостиничного бизнеса // Научный вестник МГИИТ. 2015. № 4 (36). С. 70–71. [Voronkova N.A. Networking “college–university–employer” in the field of hotel business. *Research Bulletin of MSITI*. 2015. No. 4 (36). Pp. 70–71. (In Russ.)]
2. Геращенко Л.И., Зыкова Н.Н. Роль вуза в сетевом взаимодействии с учреждениями системы социальной защиты населения: контуры проблемы // Сетевое взаимодействие как эффективная технология подготовки кадров: Материалы Всероссийской научно-методической конференции. Йошкар-Ола, 2015. С. 35–40. [Gerashchenko L.I., Zyкова N.N. The role of the university in network interaction with institutions of the social protection system of the population: Contours of problems. *Setevoe vzaimodeystvie kak effektivnaya tekhnologiya podgotovki kadrov. Materials of the All-Russian Scientific and Methodological Conference*. Yoshkar-Ola, 2015. Pp. 35–40. (In Russ.)]
3. Гнатышина Е.А. Мониторинг как инструмент реализации партнерских отношений в условиях сетевого взаимодействия вуза и профессиональной образовательной организации // Вестник учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. 2015. № 2 (49). С. 29–35. [Gnatyshina E.A. Monitoring as a tool of implementation of partnership relations in conditions of network interaction of the university and professional educational organization. *Vestnik uchebno-metodicheskogo obiedineniya po professionalno-pedagogicheskomu obrazovaniju*. 2015. No. 2 (49). Pp. 29–35. (In Russ.)]
4. Дегтярев А.В., Дегтярева Д.И. Развитие эмоционального интеллекта, психологической границы личности и самоотношения у будущих специалистов-психологов (на примере студентов факультета юридической психологии МГППУ) // Психология и право. 2019. Т. 9. № 3. С. 57–71. [Degtyarev A.V., Degtyarev D.I. Development of emotional intelligence, psychological boundary of personality and self-exposure in future specialists-psychologists (on the example of students of the Faculty of Legal Psychology of MSUPE). *Psychology and Law*. 2019. Vol. 9. No. 3. Pp. 57–71. (In Russ.)]
5. Журавлёва М.О. Развитие эмоционального интеллекта у будущих психологов: программа и результаты тренинга // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2013. № 3. С. 73–82. [Zhuravlyova M.O. Development of emotional intelligence in future psychologists: Training program and results. *Moscow University Psychology Bulletin*. 2013. No. 3. Pp. 7–82. (In Russ.)]
6. Корнеева Н.Ю., Корнеев Д.Н. Схема «Модель сетевого взаимодействия вуза с организациями СПО и предприятиями регионального образовательного кластера». Патент на промышленный образец RU 106721, 23.01.2018. Заявка № 2017500825 от 22.02.2017. [Korneeva N.Y., Korneev D.N. Shema “Model’ setevogo vzaimodeystviya vuza s organizacijami SPO i predpriyatijami regional’nogo obrazovatel’nogo klastera” [Model of network interaction of the university with organizations of the ACT and enterprises of the regional

- educational cluster]. Patent for industrial design RU 106721, 23.01.2018. Application No. 2017500825, 22.02.2017. (In Russ.)]
7. Краевский И.Г., Глотова Т.В., Матюкин С.В. Функциональное моделирование среды сетевого взаимодействия вузов, предприятий и инноваторов // *Фундаментальные исследования*. 2013. № 10-11. С. 2427–2430. [Kraevsky I.G., Glotova T.V., Matyukin S.V. Functional modeling of network interaction environment of universities, enterprises and innovators. *Fundamentalnye issledovaniya*. 2013. No. 10-11. Pp. 2427–2430. (In Russ.)]
 8. Кузьмина Н.А. Потенциал сетевого взаимодействия вуза и базового предприятия при формировании профессионально ориентированных умений студентов – будущих специалистов на примере ДВГУПС и ДВЖД // *Инженерное образование*. 2018. № 23. С. 137–144. [Kuzmina N.A. Potential of network interaction between the university and the basic enterprise in the formation of professionally oriented skills of students – future specialists on the example of FESTU and Far Eastern Railway. *Engineering Education*. 2018. No. 23. Pp. 137–144. (In Russ.)]
 9. Лазарева Ю.В., Рудакова А.Е. Арт-терапия как средство развития эмоционального интеллекта детей старшего возраста // *Научный диалог*. 2018. № 6. С. 251–264. [Lazarev Yu.V., Rudakov A.E. Art therapy as a means of developing emotional intelligence of older children. *Scientific Dialogue*. 2018. No. 6. Pp. 251–264. (In Russ.)]
 10. Мещерякова И.Н. Развитие эмоционального интеллекта студентов-психологов в процессе обучения в вузе: Дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2011. [Meshcherjakova I.N. *Razvitie jemocionalnogo intellekta studentov-psihologov v processe obuchenija v vuze* [Development of emotional intelligence of students-psychologists in the process of study at the university]. PhD Diss. Kursk, 2011.]
 11. Московин С.Н. Распределенная модель сетевого взаимодействия как механизм формирования управленческих умений руководителей школы // *Наука и школа*. 2017. № 2. С. 131–137. [Moskvina S.N. Distributed model of network interaction as a mechanism of formation of management skills of school leaders. *Science and School*. 2017. No. 2. Pp. 131–137. (In Russ.)]
 12. Организация эффективного сетевого взаимодействия предприятий и вузов на базе программного обеспечения в области природоохранного законодательства / Язиков Е.Г., Язиков Г.Е., Азаров С.В. и др. // *Уровневая подготовка специалистов: государственные и международные стандарты инженерного образования: Сборник трудов научно-методической конференции*. Томск, 2013. С. 320–322. [Yazikov E.G., Yazikov G.E., Azarov S.V. et al. Organization of effective network interaction between enterprises and universities on the basis of software in the field of environmental legislation. *Urovnevaja podgotovka specialistov: gosudarstvennye i mezhdunarodnye standarty inzhenernogo obrazovanija*. Tomsk, 2013. Pp. 320–322. (In Russ.)]
 13. Панфилова А.П., Михальченко С.С. Развитие эмоционального интеллекта как составляющей социальной компетентности менеджеров // *Человек и образование*. 2013. № 4 (37). С. 66–70. [Panfilova A.P., Mikhailchenko S.S.

- Development of emotional intelligence as a component of social competence of managers. *Man and Education*. 2013. No. 4 (37). Pp. 66–70. (In Russ.)]
14. Панюкова С.В., Сaitгалиева Г.Г., Сергеева В.С. Организация сетевого взаимодействия ресурсных учебно-методических центров по обучению инвалидов с вузами-партнерами // Психологическая наука и образование. 2018. Т. 23. № 2. С. 7–18. [Panyukova S.V., Saitgaliyeva G.G., Sergeeva V.S. Organization of network interaction of resource educational and methodical centers for education of disabled people with universities-partners. *Psychological Science and Education*. 2018. Vol. 23. No. 2. Pp. 7–18. (In Russ.)]
 15. Патлина А.С., Попова Е.Д. Сетевое взаимодействие вузов и школ как условие формирования soft skills студентов // Педагогический имидж. 2017. № 2 (35). С. 94–103. [Patlina A.S., Popova E.D. Network interaction of universities and schools as a condition of formation of soft skills of students. *Pedagogical image*. 2017. No. 2 (35). Pp. 94–103. (In Russ.)]
 16. Попова И.Н. Сетевое взаимодействие как ресурс развития общего и дополнительного образования // Мир науки. 2016. № 4 (6). URL: <http://mir-nauki.com/PDF/47PDMN616.pdf> (дата обращения: 17.02.2020). [Popova I.N. Network interaction as a resource for the development of general and additional education. *World of Science*. 2016. No. 4 (6). URL: <http://mir-nauki.com/PDF/47PDMN616.pdf> (In Russ.)]
 17. Редько Л.Л., Слюсарева Е.С. Потенциал сетевого взаимодействия педагогического вуза и общественных организаций в подготовке специалистов для работы с людьми, имеющими комплексные нарушения в развитии // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2019. Т. 24. № 1. С. 127–131. [Redko L.L., Slyusarev E.S. Potential of network interaction of pedagogical university and public organizations in training specialists to work with people with complex violations in development. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika. Psihologiya. Sociokinetika*. 2019. Vol. 24. No. 1. Pp. 127–131. (In Russ.)]
 18. Ромм М.В., Заякина Р.А. Сетевые сообщества с участием вуза: сложившиеся практики социального взаимодействия // Высшее образование в России. 2016. № 11. С. 28–37. [Romm M.V., Zayakina R.A. Network Communities with the participation of the university: Established practices of social interaction. *Higher Education in Russia*. 2016. No. 11. Pp. 28–37. (In Russ.)]
 19. Рыбанов А.А., Шилин А.Н. Сетевое взаимодействие вуза с работодателями в рамках профориентационной работы на примере «IC: клуб программистов» // Взаимодействие предприятий и вузов – наука, кадры, новые технологии: Сборник докладов XV межрегиональной научно-практической конференции. Волжский, 2019. С. 153–154. [Rybanov A.A., Shilin A.N. Network interaction of the university with employers within the framework of vocational guidance work on the example of “IC: Club of Programmers”. *Vzaimodejstvie predpriyatij i vuzov – nauka, kadry, novye tehnologii*. Volzhsky, 2019. Pp. 153–154. (In Russ.)]

20. Сергеева В.П., Медведь Э.И., Грибова Г.И. Сетевое взаимодействие в образовании как функция повышения качества подготовки обучающихся // Современные наукоемкие технологии. 2016. № 7-1. С. 195–199. (дата обращения: 17.02.2020). [Sergeeva V.P., Medved E.I., Gribkova G.I. Network interaction in education as a function of improving the quality of training of students. *Modern High Technologies*. 2016. No. 7-1. Pp. 195–199. (In Russ.)]
21. Сетевое взаимодействие вузов и промышленных предприятий: повышение качества магистерской подготовки / Сулейманкадиева А.Э., Тумарова Т.Г., Добросердова И.И. и др. // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. 2018. № 1. С. 257–258. [Suleimankadiyeva A.E., Tumarov T.G., Dobroserdova I.I. et al. Networking of universities and industrial enterprises: Improving the quality of master's training. *Planirovanie i obespechenie podgotovki kadrov dlja promyshlenno-jekonomicheskogo kompleksa regiona*. 2018. No. 1. Pp. 257–258. (In Russ.)]
22. Стратегическое партнерство вузов и бизнес-сообщества / Ташкинов А.А., Шевелев Н.А., Данилов А.Н., Столбов В.Ю. // Университетское управление: практика и анализ. 2011. № 6 (76). С. 44–52. [Tashkinov A.A., Shevelev N.A., Danilov A.N., Stolbov V.Yu. Strategic partnership of universities and business communities. *University Management: Practice and Analysis*. 2011. No. 6 (76). Pp. 44–52. (In Russ.)]
23. Тест эмоционального интеллекта – русскоязычная методика / Сергиенко Е.А., Хлевная Е.А., Ветрова И.И., Никитина А.А. // Социальная психология и общество. 2019. № 10 (3). С. 177–192. [Sergienko E.A., Khlevnaya E.A., Vetrova I.I., Nikitina A.A. Test of emotional intelligence – Russian-language methodology. *Social Psychology and Society*. 2019. No. 10 (3). Pp. 177–192. (In Russ.)]
24. Ткачев А.Н., Сучков Г.В., Лобова Т.В. Сетевое корпоративное взаимодействие вузов и предприятий при проектировании профессиональных образовательных программ технического и технологического направлений // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Технические науки. 2009. № 6 (154). С. 122–126. [Tkachev A.N., Suchkov G.V., Lobova T.V. Network corporate interaction of universities and enterprises in the design of professional educational programs of technical and technological directions. *University News. North-Caucasian Region. Technical Sciences Series*. 2009. No. 6 (154). Pp. 122–126. (In Russ.)]
25. Торкунова Ю.В. Инновационный процесс как сетевое взаимодействие вуза и производственного комплекса // Фундаментальные исследования. 2014. № 6-6. С. 1286–1289. [Torkunova Yu.V. Innovation process as a network interaction between the university and the production complex. *Fundamental Research*. 2014. No. 6-6. Pp. 1286–1289. (In Russ.)]
26. Хлевная Е.А., Штроо В.А., Киселева Т.С. Экспериментальное исследование возможности развития эмоционального интеллекта // Психологическая наука и образование. 2012. № 3. С. 50–60. [Khlevnaya E.A., Shtroo V.A.,

- Kiseleva T.S. Experimental study of the possibility of developing emotional intelligence. *Psychological-Educational Studies*. 2012. No. 3. Pp. 50–60. (In Russ.)]
27. Шипилина Л.А. Организация сетевого взаимодействия кафедры вуза и образовательных учреждений среднего профессионального образования в условиях реализации федеральных государственных образовательных стандартов // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2015. № 5 (9). С. 102–107. [Shipilina L.A. Organization of network interaction between the department of higher education and educational institutions of secondary vocational education under the conditions of implementation of Federal State Educational Standards. *Vestnik Omskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Gumanitarnye issledovaniya*. 2015. No. 5 (9). Pp. 102–107. (In Russ.)]
28. Beloborodov A.M., Symaniuk E.E. Stability of development of future professionals' emotional intelligence. *Obrazovanie i nauka*. 2018. Vol. 20 (4). Pp. 109–127.
29. Clarke J., Lovelock R., McKay M. Liberal arts and the development of emotional intelligence in social work educational. *British Journal of Social Work*. 2016. Vol. 43 (3). Pp. 635–651.
30. Crowley L., Dolle J., Litchfield B., Price R. Engineering emotional intelligence: Course development and implementation. *ASEE Annual Conference Proceedings*. 2001. Pp. 4285–4309.
31. Goldsworthy R. Supporting the development of emotional intelligence through technology. *Computers in the Schools*. 2002. Vol. 19 (1-2). Pp. 119–148.
32. Fatikhova L.F., Saifutdiyeva E.F. Computer technology in the development of emotional intelligence of children with intellectual disabilities. *Review of European Studies*. 2015. Vol. 7 (1). Pp. 130–135.
33. Kirkpatrick D.L., Kirkpatrick J.D. Implementing the four levels. San Francisco, 2007.
34. Kozhemyakin M. The development of emotional intelligence by means of art. *Proceedings of The International Conference of the Development of Education In Russia And The CIS Member States (ICEDER 2018)*. 2018. Vol. 28. Pp. 57–61.
35. Majeski R.A., Stover M., Valais T., Ronch J. Fostering emotional intelligence in online higher educational courses. *Adult Learning*. 2017. Vol. 28 (4). Pp. 135–143.
36. Mayer J.D., Caruso D.R., Salovey P. The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*. 2016. Vol. 8 (4). Pp. 290–300.
37. Matei S.R., Dumitrescu S.M. Comparative study on the development of emotional intelligence of institutionalized adolescents and teenagers in the family. *Procedia Social and Behavioral Science*. 2011. Vol. 33. Pp. 513–517.
38. Mukhametzyanova L.Yu., Bezborodova M.A., Korzhanova A.A. et al. Formation of students emotional intelligence as a factor of their academic development. *Man in India*. 2017. Vol. 97 (3). Pp. 543–552.

39. Nastasa L.E., Faecas A-D. Family Test used an experientialist method focused on emotional intelligence development. *2nd Edition of the International Conference on Psychology and the Realities of the Contemporary World (PSIWORLD)*. 2011. Vol. 33. Pp. 483–487.
40. Navas J.M.M., Perez N., De La Torre G.G. et al. The development of emotional intelligence optimizing cognitive abilities through the compulsory education. *Contextos Educativos-Revista de Educacion*. 2017. Vol. 20. Pp. 57–75.

Статья поступила в редакцию 03.12.2019, принята к публикации 05.02.2020

The article was received on 03.12.2019, accepted for publication 05.02.2020

Сведения об авторах / About the authors

Исаева Оксана Михайловна – кандидат психологических наук; доцент кафедры организационной психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород

Oksana M. Isaeva – PhD in Psychology; associate professor at the Department of Organization Psychology, National Research University Higher School of Economics, Nizhny Novgorod

E-mail: oisaeva@hse.ru

Савинова Светлана Юрьевна – кандидат педагогических наук; доцент кафедры организационной психологии, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород

Svetlana Y. Savinova – PhD in Pedagogy; associate professor at the Department of Organization Psychology, National Research University Higher School of Economics, Nizhny Novgorod

E-mail: ssavinova@hse.ru

Заявленный вклад авторов

Исаева О.М. – описание курса «Эмоциональный интеллект» и процедуры оценки его эффективности, проведение исследования уровня эмоционального интеллекта студентов до и после реализации учебного курса, оценка эффективности учебного курса, анализ первичных данных, участие в подготовке текста статьи.

Савинова С.Ю. – описание сетевой модели взаимодействия кафедры вуза и компаний-партнеров для развития эмоционального интеллекта у студентов, участие в подготовке текста статьи.

Contribution of the authors

O.M. Isaeva – description of the course “Emotional Intelligence” and procedures for assessing its effectiveness, conducting research on the level of emotional intelligence of students before and after the implementation of the course, evaluating the effectiveness of the course, analyzing primary data, participating in preparing the text of the article.

S.Yu. Savinova – description of network models of interaction between University and companies for the development of emotional intelligence among students, participation in the preparation of the text of article.