

estimated 105 mobilecellularsubscriptions per 100 inhabitants [2]. Added to this thereare over 2.5 billion radio receivers. The World Associationof Newspapers reports 640 million users worldwide paidfor print and digital news each day in 2018. The UNESCOInstitute of Statistics estimates that close to 1 million newbooks are published annually in the world [4]. At the end of2019, over 69 per cent of the world youth population (aged15 – 24 years) was using the Internet. According to a UNICEFITUjoint report in 2020, 1.1 billion – or1 in 3 children andyoung people aged 25 years or less – haveInternet access at home.

When put together, the numberof television and radio stations,newspapers, cell phones, access toand use of the Internet,books, libraries, billboards, and video games determine muchof what we learn aboutourselves, our country, our culturesand the world around us. In this connected world, beingmedia and information literate means that we can rethinkwhat is called lifelong learning, and considerconcepts such as educationfor sustainable development.

The twenty-first-century educators should understand the importance of MIL in building a new culture of communications and improving the quality of public discourse as being particularly relevant to promoting tolerance and engagement in public affairs.They have to prepare learners for lifelong success, not only academically and professionally but also personally.Therefore one of the essential issues is teachers' professional development and adaptation of teachers to the constantly changing world.

References

1. Framework and Plan of Action for The Global Alliance for Partnership on Media and Information Literacy (GAPMIL) // UNESCO : website. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unesco.org>.
2. Global digital population as of January 2021[Електронний ресурс] // Statista : website. – Режим доступу:<https://www.statista.com/statistics/617136/digital-population-worldwide/>
3. IFLA Media and Information Literacy Recommendations // IFLA : website. [Електроннийресурс]. – Режим доступу: <https://www.ifla.org>.
4. Media and information literate citizens: think critically, click wisely! // UNESCO :website. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unesco.org>.
5. Proclamation ofGlobal Media and Information Literacy Week // UNESCO :website. [Електроннийресурс]. – Режим доступу: <http://www.unesco.org>.
6. Riga Recommendations on Media and Information Literacy in a Shifting Media and Information Landscape // UNESCO: website [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unesco.org>.
7. Концепція впровадження медіаосвіти в Україні (нова редакція) // MediaSapiens: проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.mediasapiens.ua>.

Горноста́й Людмила Чеславо́вна

Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

Игнатова Елена Анатольевна

Учреждение образования «Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники»

ЗНАЧИМОСТЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В МОТИВИРОВАНИИ СОТРУДНИКОВ

Статья посвящена рассмотрению содержания эмоционального интеллекта, определению его значимости для мотивации сотрудников. Ключевые слова: эмоциональный интеллект, мотивация руководитель, сотрудники, организация.

Для успешного взаимодействия руководителя и подчинённого необходимо, чтобы у второго была правильная мотивация для нужной работы. Мотивация является важной функцией управления, наряду с остальными (организация, план и контроль). Все эти функции должны чётко взаимодействовать между собой, иначе предприятие может ждать неудача, а то и крах. Грамотной мотивации способствует успешно освоенная руководителем наука об эмоциональном интеллекте. Ныне известно, что мотивация сотрудников осуществляется настолько грамотно, насколько высоко оценивается коэффициент EQ руководителя. В современном мире мотивация персонала и его эмоциональная компетентность заняли своё важное место в практической психологии на предприятиях. Эти явления практикуются и изучаются предпринимателями, желающими создать успешную компанию и благоприятную атмосферу в коллективе данной компании.

Одной из задач руководителя является найти неконфликтный вариант в процессе подбора персонала и в дальнейшем правильно мотивировать их для успешной работы и развития предприятия.

Для выяснения взаимосвязи эмоционального интеллекта и мотивирования сотрудников существует много научной литературы известных авторов. Самую знаменитую книга об эмоциональном интеллекте написал Дэниел Гоулман «Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта». В этой книге термин «Эмоциональный интеллект» расшифровывается, как – умение лидеров управлять собой и отношениями с другими людьми [2].

Эмоциональный интеллект – это приобретенная способность человека осознавать и понимать свои эмоции и эмоции окружающих. Овладев этой способностью, можно добиться определенного успеха не

только в карьере, но и в личной жизни. Быть эмоционально компетентным, значит иметь навыки управления своими эмоциями и в необходимых случаях корректировать их проявление для достижения определенных целей, а также распознавать эмоции окружающих, для лучшего понимания их слов и поступков.

Гоулман Д. в своей книге сравнил значения оценки эмоционального интеллекта EQ и IQ на предприятии (рис. 1.)

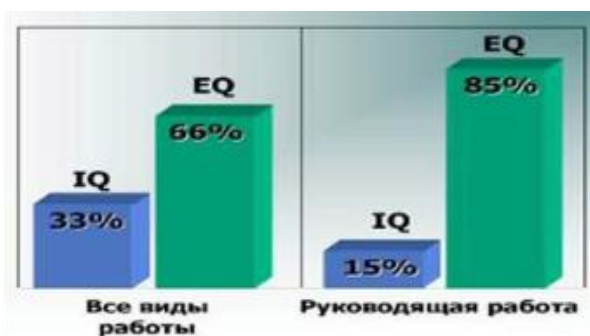


Рис. 1. Значения интеллекта EQ и IQ на предприятии

Развитые компании уже довольно долго используют определенную систему подбора персонала. Существуют отдельные специалисты в этой сфере, и даже отдельные предприятия, специализирующиеся на подборе персонала для средних и крупных компаний. Грамотно составленное интервью и определенные тесты позволяют компании выбрать наиболее подходящего специалиста на определённую должность. Однако многие предприятия до сих пор используют только тест IQ в процессе подбора кандидата руководящую должность. EQ коэффициент определяет способность человека правильно истолковывать обстановку и оказывать на нее влияние. Считается, что существует 4 шага контроля и влияния на окружающую среду: осознание собственных эмоций; осознание эмоций окружающих; управление своими эмоциями; управление эмоциями окружающих.

Общество – это «комочек» взаимоотношений. Работа любого предприятия зависит от состояния эмоционального климата в нем. В теории риска на предприятии во главу ставится именно эмоциональная ситуация. Риск можно охарактеризовать как ситуацию, имеющую несколько вариантов исхода, в том числе и неблагоприятный. Можно построить различные планы, обосновывая их успешность статистическими данными, но чаще всего именно поведение человека, и риски с ним связанные остаются в тени. Причины тому могут быть:

1. Сложность и не возможность вычисления поведения и реакции человека.
2. Потеря чуткости и эгоизм предпринимателя, сопровождающийся полной концентрацией на материальные ценности и деньги.

Поэтому уже в самом начале зарождения предприятия стоит обратить внимание на профессиональное управление персоналом и по возможности привлечь специалистов в этой сфере.

Хороший лидер – это «сверхчеловек», у которого в компании даже простой консультант любит свою работу. Этот феномен можно назвать успехом предпринимателя, ведь даже хорошую работу можно ненавидеть по скрытой причине диссонансного управления. По сути, эмоциональный интеллект лидера отражает эмоциональный климат на предприятии.

Формирование эмоционального интеллекта происходит еще в момент формирования нового человека. Эмоциональный интеллект отчасти «природный дар». Как и многие факторы в психологической природе личности, эмоциональное состояние формируется так же с возрастом и приобретенным опытом, окружением.

Рожденный на свет ребенок – это готовая основа для приобретения разных качеств уже имеющимся предрасположенностями. Детское сознание впитывает в себя очень много информации, она ему необходима для дальнейшего восприятия мира. Очень важно родительское внимание и чуткий уход за маленьким человеком, так как его органы чувств только формируют личность. Дальнейшее развитие личности уже зависит от этих основ, а в зрелом возрасте – от личного выбора. Это объясняет тот факт, что обретение навыков в зрелом возрасте – это трудная работа. Сформировавшиеся принципы должны быть сломаны в себе для построения нового восприятия и поведения.

Как и коэффициент IQ, показатель EQ имеет свой метод определения. В результате он может быть оценен от минимальной крайности до неопределенной максимальности, но у здоровых людей есть умеренный баланс развивающегося сознания. Это говорит о том, что каждый человек имеет определенный уровень развития.

Способности понимать эмоциональный климат и управлять им так же успешно приобретаются. Человечество особенно своей разнообразностью. Такими особенностями могут являться различия типов мышления, усвоения и обработки информации. Это и многое другое зависит от: IQ, демографического положения, окружения, здоровья и многих других факторов.

Навыки EQ могут развиваться человеком совсем неосознанно, например, пережив беду или тяжелые моменты. В момент осознания депрессии и подавленности, человек старается избавиться от страданий и по ходу переживания случая, у личности развивается эмоциональный интеллект. В жизни мы испытываем миллионы переживаний, где у нас есть шанс научиться и приобрести навыки управления психологическими ситуациями.

Возможны два подхода к развитию эмоционального интеллекта: можно работать с ним напрямую, а можно опосредованно, через развитие связанных с ним качеств. Сегодня уже доказано, что на формирование эмоционального интеллекта влияет развитие таких личностных свойств, как эмоциональная устойчивость, положительное отношение к себе, внутренний локус контроля (готовность видеть причину происходящих событий в себе, а не в окружающих людях и случайных факторах) и эмпатия (способность к сопереживанию). Таким образом, развивая эти качества ребенка, можно повысить уровень его эмоционального интеллекта.

Многие руководители рано или поздно, по ходу развития своего предприятия, сталкиваются с проблемой управления персоналом. Оттуда возникает нехватка руководства, поэтому компании среднего размера основывают отдел кадров. Управлять методом «все сразу» предпринимателю уже не хватает своих физических ресурсов т.к. предприятие перерастает в сложную систему и экономика предприятия, как его «сердце», требует профессионального подхода, и все отделы компании требуют частичной автономности и разделения по функциям. В такой период возможны изменения структуры предприятия и образования отдела кадров. Такие перемены не означают то, что жизнь директора станет проще, наоборот – его дело становится его жизнью.

Многие управляющие, приходя к такому моменту, теряют вкус к жизни. Причина тому может крыться в изначально не правильном понимании бизнеса. Человек в современном обществе может испытывать нехватку свободы и поэтому решает, что путь к свободе находится за финансовой независимостью. Но такие мысли могут быть заблуждением и может прийти момент, когда ты становишься рабом своей деятельности. Это конечно зависит еще и от вида деятельности предприятия. Для избегания последствий такой «смысловой ловушки», предприниматели должны дойти до понимания того, что счастье зависит лишь от нашего восприятия окружающей нас среды. Понимание таких вещей делает возможным совершенствование EQ.

Любое предприятие отражает настроение руководителя. Существуют признаки, по которым по которым можно предположить приблизительный уровень EQ директора по нематериальному состоянию предприятия. В первую очередь психологический климат персонала отражает EQ способности начальника, если персоналом управляет он.

Если посмотреть на состояние групповой сплоченности коллектива, то можно быстро понять, сколько работы было отведено время на организацию единого коллектива.

В предприятии должна быть общая идея и руководитель должен позаботиться об объединении персонала единой концепцией, достижении единства. Интересы работников должны совпадать с интересами руководителей. Такого эффекта можно добиться через мотивирование сотрудников, а мотивирование сотрудников осуществляется руководством предприятия. Для мотивирования сотрудников нужно иметь развитый EQ.

Управление должно начинаться с простых истин «ничего личного». Руководитель должен работать с предприятием стратегически, применяя силы EQ и IQ. Любая критика и неудачи должны восприниматься как полезный опыт, а не как персональные ошибки и признаки личной неполноценности.

Так же, как и организация персонала, его управление мотивирование требуют сильного влияния со стороны руководства. Для достижения успехов в делах такого уровня, нужно начинать с самого себя, так – как осознание силы эмоционального интеллекта приходит через его практическое освоение. К такому осознанию приходят многие молодые руководители, и с этим начинается рост их профессионализма.

Мотивация сотрудников является одним из важнейших инструментов управления в современных организациях. Эмоциональный интеллект играет важную роль в мотивировании сотрудников. Ознакомившись с понятиями мотивации и EQ, мы знаем, что эмоциональный интеллект, по сути, – это

способность человека оценивать окружающую эмоциональную атмосферу, своё душевное состояние и равновесие и влиять на это. Чем лучше человек справляется с этой оценкой окружающего, тем больше он понимает и чувствует, как лучше поступить в данной и конкретной ситуации. На основе этого можно сделать вывод: чем лучше человек на руководящей должности оценивает окружающую атмосферу, тем лучше он понимает, как правильно замотивировать сотрудников. Он знает, как повлиять на работоспособность сотрудников, как легче разрешить какой-либо конфликт и как правильно наладить управление предприятием или определённой частью людей на этом предприятии. Человеку с высоким EQ-коэффициентом, занимающую не руководящую должность (подчинённому), для хорошей работы необходимо создать благоприятную рабочую атмосферу. С такой атмосферой ему потребуется меньше мотивации, чем с окружающей атмосферой, в которой много конфликтов.

Работник может эмоционально не выдерживать нагрузок или просто не иметь желание работать на предприятия по определенным причинам, которые были проигнорированы руководством. Осознание важности мотивирования персонала должно присутствовать в каждой организации, так как отдача рабочего труда работником чувствуется и если её не хватает, то продуктивность на предприятии начнет снижаться. Верное распознавание эмоций поможет составить подходящую стратегию мотивирования персонала.

Источники

1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ / Д. Гоулман. – М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2013. – 560 с.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман. – М.: «АСТ», 2009. – 480 с.
3. Статт Д. Психология и менеджмент Д. Статт. – М.: «Эксмо», 2003. – 368 с.
4. Королёв Л. Психология управления / Л. Королёв. – М.: «Дашков и Ко», 2011. – 188 с.
5. Ли Б. Принцип власти. Влияние с уважением и честью / Б. Ли. – М.: «Альпина паблишер», 2007. – 368 с.

Фозекош Ніколетта Анатоліївна
Ужгородський національний університет

СЕПАРАТИЗМ В БЕЛЬГІЇ: ОСОБЛИВОСТІ ТА МОЖЛИВІ НАСЛІДКИ

У статті зроблено аналіз особливостей та можливих наслідків сепаратизму в Бельгії. Незважаючи на етнолінгвістичну та регіональну специфіку федеративної країни, а також позицію деяких політичних партій, реалізація сепаратистських ідей в Бельгії є сьогодні малоймовірною. В іншому разі це може призвести до розпаду цілої держави. Ключові слова: сепаратизм, Бельгія, Фландрія, Валлонія.

Суперечності на осі Фландрія – Валлонія, які в другій половині ХХ ст. вилилися у відвертий сепаратизм, були закладені з самого моменту створення бельгійської держави. Те, що за мірками міжнародної політики виглядало вигідним компромісом, з точки зору внутрішньої політики стало основою конфлікту між фламандцями і валлонами. Сепаратистські настрої в Бельгії являють собою особливий випадок – якщо сподівання націоналістів хоча б з однієї сторони справдяться, з карти Європи може зникнути ціла держава.

Етнолінгвістична структура Бельгійської федерації – досить унікальне явище. Саме вона стала основною причиною федералізації країни. Мовна різноманітність має глибокі історичні корені, сягаючи періоду римської колонізації та переселення народів у результаті вторгнення германських племен. З того часу розбіжності під впливом різних історичних подій посилилися і поглибився мовний кордон між нідерландомовними і франкомовними бельгійцями.

Бельгія існує як федерація національних суб'єктів, які мають широкі права, і лише обмежене коло владних повноважень належить федеральному центру. Об'єднання двох народів – фламандців (60%) і валлонців (40%), що розмовляють на різних мовах (фламандці – по-нідерландськи, валлонці – по-французьки і сповідують різні релігії (валлонці – католики, фламандці – лютерани) в федеративну державу Бельгію з самого початку сприймалось як експеримент [8, с. 22].

Бельгія реалізувала на практиці модель децентралізованої держави, заснованої на принципах етнічного та лінгвістичного плюралізму. Процес децентралізації і федералізації країни, що розпочався в 1970 р., проходив дуже повільно і формально завершився Сен-Мішельськими угодами 1993 р. Протягом даного часу політичний устрій країни трансформувалася 4 рази:

1. В 1970 р. проведена перша ревізія Конституції. Законодавчо закріплено існування трьох громад: фламандської, франкофонної і германомовної (всі три мови стали державними) і трьох регіонів: Валлонії, Фландрії та Брюсселя. Однак межі цих регіонів не були визначені. На першому етапі громади отримали культурну автономію. Змішання фламандців і франкофонів в комунах, що охоплюють більшість жителів Брюсселя, змусило уряд розглянути можливість введення так званої добровільної територіальної асоціації