

# Панкова Т.А. Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов



English version: [Pankova T.A. The role of emotional intelligence in socio-psychological adaptation of young professionals](#)

Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, Москва, Россия

[Сведения об авторе](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Исследуется роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов (132 респондента; 50 руководителей-экспертов). Социально-психологическая адаптация к профессиональной деятельности раскрывается с точки зрения внешних и внутренних критериев. Для измерения эмоционального интеллекта используется модель Д.В.Люсина. Показано, что существуют специфические различия в особенностях социально-психологической адаптации молодых специалистов с разным уровнем эмоционального интеллекта.

**Ключевые слова:** эмоциональный интеллект, социально-психологическая адаптация, профессиональная деятельность, молодой специалист

Проблема изучения адаптации сотрудников к профессиональной деятельности в организации за последние годы приобретает все большую актуальность в России за счет постоянно растущего спроса со стороны практики. Большинство современных крупных организаций направляет значительную долю усилий и средств на развитие и удержание своего персонала, так как именно квалифицированные и лояльные сотрудники являются одним из основных слагаемых успеха компании на рынке. С одной стороны, успешное приспособление специалиста к системе профессиональных и межличностных взаимоотношений в компании может обеспечивать ему самому ощущение комфорта, удовлетворенность процессом и результатом работы, своими достижениями и своим статусом в организации. С другой стороны, успешность адаптации сотрудника непременно сказывается на эффективности его деятельности, в чем, естественно, заинтересована и сама компания.

В связи с этим в первую очередь возникают вопросы, связанные с повышением эффективности подбора и отбора персонала, а также с разработкой и внедрением системы адаптации новых сотрудников, направленной на максимально быстрое вхождение новых сотрудников в коллектив и снижения вероятности их увольнения.

Особым направлением работы по адаптации новых сотрудников является подготовка молодых специалистов, только что закончивших вуз и начинающих свою профессиональную деятельность. В последнее время социальная ситуация на рынке труда резко меняется, что ведет за собой смену установок относительно построения карьеры, профессионального роста и развития, а также относительно работы в целом.

Молодой специалист, вступая в новую для него стадию профессионального развития, сталкивается не только с новыми профессиональными требованиями и задачами, новыми условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе, но и обнаруживает достаточно резкое несоответствие между накопленными им в процессе обучения академическими знаниями и реальным практическим наполнением профессиональной деятельности. Таким образом, для него становится актуальной проблема адаптации к требованиям сложившейся ситуации, поиска и воплощения оптимальной

стратегии поведения и взаимодействия с окружающими и нахождения баланса между внутренними ожиданиями и реальными требованиями новой социальной ситуации развития. И все чаще эта проблема решается в пользу кардинальной смены профессиональной деятельности, и молодому специалисту приходится заново осваивать новую для него профессию.

Становится очевидным, что помимо стандартных профессиональных знаний, умений и навыков молодому специалисту необходимо что-то еще. Что-то, благодаря чему его социально-психологическая адаптация будет проходить успешнее. В частности, можно говорить об особенностях процесса познания социальных объектов и конструирования социальной реальности, то есть процесса социального познания [Андреева, 2005]. Одним из параметров, определяющих этот процесс на уровне межличностных отношений, можно считать эмоциональный интеллект – конструкт, предложенный для изучения в 1990 году американскими психологами Питером Сэловеем и Джоном Мэйером [Salovey, Mayer, 1990].

В настоящее время понятие «эмоциональный интеллект» начало постепенно входить в круг научных психологических интересов, обретая более конкретное и объективное содержание, с новой стороны раскрывая соотношение и взаимодействие эмоций и когнитивных функций, аффекта и интеллекта. Исследуются свойства, функции, возможности развития и роль эмоционального интеллекта в обеспечении жизненного успеха личности.

На сегодняшний день в психологической науке существует несколько различных моделей эмоционального интеллекта, последовательно предлагавшихся различными зарубежными и отечественными исследователями. При этом понимание сути эмоционального интеллекта постепенно сдвигалось от моделей, смешивающих в себе набор личностных качеств и способностей, к моделям, содержащим исключительно когнитивные способности [Панкова, 2010].

В широком смысле эмоциональный интеллект рассматривается как способность личности к эффективному общению за счет умения понимать и управлять своими и чужими эмоциями; умения воспринимать эмоции окружающих людей и возможности влиять на них, а также умения рефлексировать свои собственные эмоциональные состояния и контролировать их проявления [Люсин, 2009]. Традиционно в круг функций эмоционального интеллекта включаются повышение эффективности коммуникации, оптимизация межличностных отношений, социально-психологическая адаптация.

Важным направлением исследований эмоционального интеллекта является изучение его роли в обеспечении эффективности профессиональной деятельности. Данное направление наметилось практически одновременно с появлением самого понятия эмоционального интеллекта, который, по мнению многих авторов, может быть рассмотрен в качестве одного из ключевых внутренних факторов социально-психологической адаптации. Однако эмпирических подтверждений этого предположения на сегодняшний день недостаточно.

Эмоциональный интеллект как предмет социально-психологического исследования является относительно новым, малоизученным феноменом, а единая согласованная теория эмоционального интеллекта пока не разработана. Тем не менее необходимость изучения эмоционального интеллекта диктуется запросами практики, заключающимися в определении факторов, влияющих на эффективность профессиональной деятельности и социально-психологической адаптации личности в современных условиях.

Очевидное практическое значение имеет изучение социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности, поиск адекватных критериев и факторов ее успешности. Однако можно отметить, что на сегодняшний момент наблюдается дефицит эмпирических исследований, посвященных особенностям и специфике адаптации молодых специалистов.

В данной статье описываются результаты исследования, проведенного нами в 2010–2011 гг. Целью исследования являлось изучение роли эмоционального интеллекта в обеспечении эффективности социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности.

Социально-психологическая адаптация к профессиональной деятельности в организации рассматривается нами как частный случай социально-психологической адаптации и определяется как процесс активного приспособления личности к условиям и требованиям окружающей организационной среды, в результате которого личность получает возможность успешно выполнять свою профессиональную деятельность и поддерживать состояние удовлетворенности различными сторонами своего труда [Налчаджян, 1988; Ромм, 2002].

В качестве показателей успешности социально-психологической адаптации в данном исследовании были использованы внешние и внутренние критерии. К внешним критериям относятся: особенности межличностных взаимоотношений в коллективе; показатели продуктивности деятельности; динамика карьерного роста. К внутренним критериям относятся: степень удовлетворенности собой, различными сторонами профессиональной деятельности, отношение к себе как профессионалу и к организации в целом; степень сформированности отношения к себе как профессионалу; уровень лояльности сотрудника к компании, его отношение к рабочему коллективу и к организации в целом.

Для оценки уровня эмоционального интеллекта мы воспользовались моделью отечественного автора Д.В.Люсина, в которой он трактуется как способность к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими. Способность к пониманию эмоций означает, что человек может распознать наличие эмоции у себя или у другого человека; может идентифицировать и назвать ее; понимает причины, вызвавшие данную эмоцию, и следствия, к которым она приведет. Способность к управлению эмоциями предполагает контроль интенсивности эмоций и их внешних проявлений, а также способность произвольно вызвать у себя ту или иную эмоцию. Поскольку понимание и управление могут быть направлены как на свои эмоции, так и на эмоции окружающих, Люсин выделяет два компонента эмоционального интеллекта: внутриличностный и межличностный [Люсин, 2004]. Модель эмоционального интеллекта в концепции Д.В.Люсина можно представить в виде следующей таблицы (см. табл. 1).

### Таблица 1

Априорная структура эмоционального интеллекта в модели Д.В.Люсина [Люсин, 2004]

Компоненты эмоционального интеллекта	Межличностный эмоциональный интеллект	Внутриличностный эмоциональный интеллект
Понимание эмоций	Понимание чужих эмоций	Понимание своих эмоций
Управление эмоциями	Управление чужими эмоциями	Управление своими эмоциями, контроль экспрессии

Такой подход представляется наиболее интересным как с концептуальной, так и с практической точек зрения. Так, с концептуальной точки зрения модель Д.В.Люсина основана на выделении двух сторон эмоционального интеллекта: межличностной и внутриличностной. Межличностный эмоциональный интеллект объединяет в себе способности к пониманию и управлению эмоциями окружающих людей, внутриличностный – к пониманию и управлению своими собственными эмоциями. При этом в отличие от смешанных моделей в данном случае из структуры эмоционального интеллекта исключаются личностные характеристики, непосредственно не связанные с когнитивными способностями. Таким образом, данная модель является чисто когнитивной, что, в нашем понимании, более логично и обоснованно. Кроме того, преимуществом данного подхода является разработанная автором методика измерения эмоционального интеллекта, не требующая дополнительной адаптации и валидации для российской выборки.

## Гипотезы

На основе анализа теоретических и эмпирических данных, касающихся проблем эмоционального интеллекта и социально-психологической адаптации молодых специалистов [Панкова 2010], нами был сформулирован ряд гипотез.

1. Молодые специалисты с высоким уровнем эмоционального интеллекта успешнее осуществляют процесс социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности по внешним и по внутренним критериям.
2. Успешность социально-психологической адаптации молодых специалистов по внутренним критериям взаимосвязана с уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта, а успешность социально-психологической адаптации молодых специалистов по внешним критериям взаимосвязана с уровнем межличностного эмоционального интеллекта.
3. Существуют специфические различия в особенностях построения межличностных отношений с коллегами в процессе социально-психологической адаптации молодых специалистов с разным уровнем эмоционального интеллекта.

## Методы

### Выборка

В исследовании приняли участие 182 человека: 132 молодых специалиста с различными профессиями (64 женщины и 68 мужчин), а также 50 руководителей, выступавших в качестве экспертов. В рамках нашего исследования молодыми специалистами считались молодые люди в возрасте от 20 до 25 лет с высшим или неполным высшим образованием (последний курс вуза), начинающие свою профессиональную деятельность в соответствии с полученной специальностью. Данный возрастной критерий выбран нами в соответствии с периодизацией профессионального становления личности Ф.Зеера [Зеер, 2003].

Таким образом, выборку составляли молодые люди, вступающие в новую социальную ситуацию развития, третий этап профессионального становления – стадию профессиональной адаптации. Стаж работы молодых специалистов, принимавших участие в нашем исследовании, составляет от 3 месяцев до 1 года. Сфера деятельности молодых специалистов различна: в выборке представлены профессии, связанные с обслуживанием клиентов и продажами; обучением, подбором и оценкой персонала; консультированием, системным администрированием; бухгалтерией, а также аналитикой. Стоит отметить, что объект исследования был ограничен лишь теми молодыми специалистами, которые решили продолжить свое профессиональное развитие в соответствии с полученным образованием. Это позволяет в определенной степени проконтролировать уровень изначальной подготовки молодых специалистов к профессиональной деятельности на занимаемой должности.

К исследованию было привлечено 50 руководителей, каждый из которых оценивал по ряду критериев молодых специалистов, находящихся в их непосредственном подчинении, а также участвовал в разработке этих критериев оценки.

### Методики

Для проведения исследования было использовано пять методик, подбор которых осуществлялся в соответствии с целями и гипотезами исследования.

1. Для измерения уровня эмоционального интеллекта была использована методика Д.В.Люсина «ЭмИн» [Люсин, 2009]. Опросник содержит 46 утверждений, степень согласия с которыми испытуемые оценивают по четырехбалльной шкале. В структуре эмоционального интеллекта (ЭИ) выделяется межличностный эмоциональный интеллект (МЭИ) и внутриличностный эмоциональный интеллект (ВЭИ). Межличностный эмоциональный интеллект представляет совокупность способностей к пониманию эмоций окружающих людей и влиянию на эмоциональные состояния окружающих. Внутриличностный эмоциональный интеллект представляет собой совокупность

способностей к пониманию и управлению своими собственными эмоциональными состояниями и их проявлениями.

2. Для изучения особенностей межличностных отношений в коллективе был использован опросник межличностных отношений В.Шутца [Рукавишников, 1992]. Данная методика представляет собой русскоязычную версию опросника FIRO-B (Fundamental Interpersonal Relations Orientation). Опросник дает результаты по 6 шкалам: 1) насколько индивид стремится включаться в межличностные отношения с окружающими; 2) насколько индивид требует от окружающих, чтобы его принимали и приглашали участвовать в совместной деятельности; 3) насколько индивид стремится контролировать окружающих; 4) насколько индивид требует контроля со стороны окружающих; 5) насколько индивид стремится устанавливать близкие отношения с окружающими; 6) насколько индивид требует, чтобы окружающие устанавливали с ним близкие отношения.

3. Измерение показателей продуктивности и эффективности деятельности производилось нами на основе экспертных оценок молодого специалиста руководителями или наставниками по следующему ряду критериев: 1) коммуникативные способности; 2) стремление к саморазвитию; 3) профессионализм; 4) межличностное взаимодействие; 5) организация работы; 6) лояльность; 7) интеллект; 8) статус в межличностных отношениях в коллективе. Критерии выделены при опросе 50 руководителей, в подчинении которых находились молодые специалисты.

4. Для исследования социально-психологической адаптации по внутренним критериям нами были использованы три различные методики. Одной из таких методик был опросник «Социально-психологическая профессиональная адаптация», предложенный Р.Х.Исмаиловым [Практикум..., 2003]. Методика состоит из 60 вопросов, сгруппированных по следующим шкалам: 1) отношение к объединению; 2) отношения между рабочими; 3) удовлетворенность своим положением в коллективе; 4) оценка коллективизма; 5) удовлетворенность работой; 6) удовлетворенность условиями труда; 7) отношение к малой группе; 8) удовлетворенность собой на работе; 9) отношение к руководителю; 10) шкала лжи.

Таким образом, результаты методики позволяют судить о степени удовлетворенности сотрудника различными условиями своего труда, а также об отношении сотрудника к организации в целом и к своему непосредственному рабочему коллективу.

5. Также для изучения внутренних особенностей социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности нами была использована методика «Семантический дифференциал» Ч.Осгуда. Методика представляет собой оценку респондентами объектов по ряду биполярных шкал. В соответствии с целями нашего исследования нами были выбраны следующие объекты: «Я сам», «Моя профессия», «Моя компания», «Профессионал». Таким образом, сравнение семантических профилей понятия «Я сам» с тремя оставшимися объектами позволяет измерить степень идентификации молодого специалиста с компанией, в которой он работает, с его профессией и с категорией «профессионал» [Баранова, 2001].

## Процедура

Респондентам предлагалось заполнить пакет вышеперечисленных опросников. Таким образом производились измерения:

- уровня эмоционального интеллекта молодого специалиста;
- уровня лояльности к организации;
- уровня удовлетворенности трудом.

Определялись также следующие показатели социально-психологической адаптации:

- статус в межличностном общении с коллегами в организации;
- особенности самосознания молодого специалиста.

Затем руководителю отдела, в котором работал респондент, предлагалось заполнить лист оценки молодого специалиста по вышеописанным критериям. Таким образом оценивались:

- уровень соответствия требованиям должности;

- показатели продуктивности и результативности деятельности;
- показатели карьерного роста молодого специалиста.

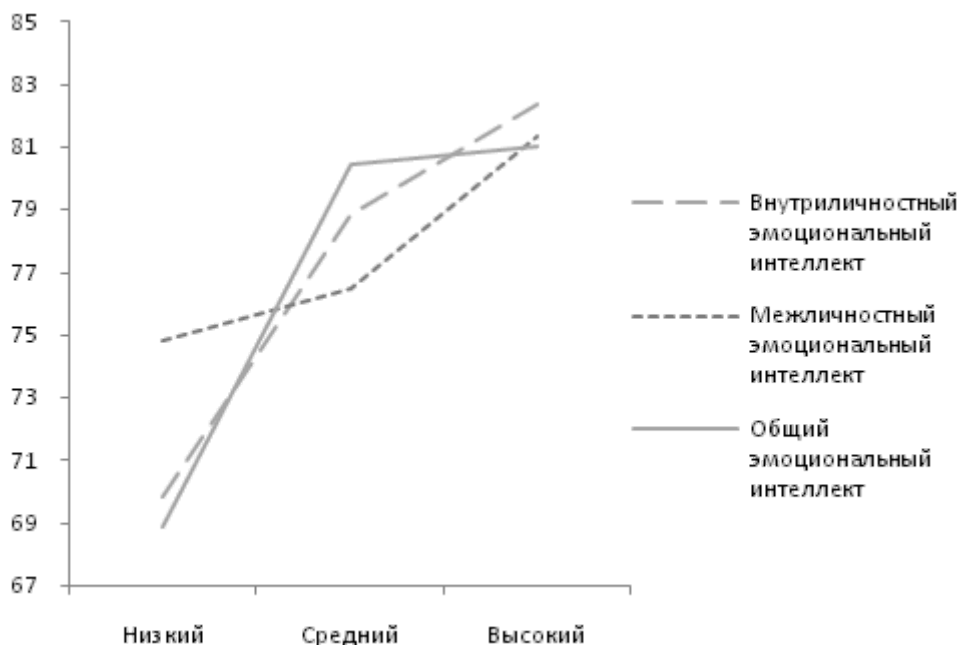
## Методы анализа данных

Полученные в ходе исследования данные были подвергнуты качественному и количественному анализу. Использовались корреляционный анализ (по Пирсону), сравнение средних с помощью t-критерия Стьюдента, однофакторный дисперсионный анализ. Статистическая обработка данных производилась в программе PASW Statistics 18.0.

## Результаты и их обсуждение

Одним из выделенных нами внутренних критериев социально-психологической адаптации является степень удовлетворенности молодого специалиста различными сторонами своей профессиональной деятельности в организации.

Разделив выборку на группы с низким, средним и высоким эмоциональным интеллектом, мы получили следующие результаты (см. рис. 1):



**Рис. 1.** Взаимосвязь степени удовлетворенности трудом в группах с различным уровнем эмоционального интеллекта.

Мы можем наблюдать повышение удовлетворенности трудом в связи с повышением уровня общего эмоционального интеллекта, а также в связи с повышением уровня межличностного и внутриличностного эмоционального интеллекта. Причем более яркие различия наблюдаются именно в связи с внутриличностным эмоциональным интеллектом. Итак, при сравнении крайних групп (низкий и высокий уровень внутриличностного эмоционального интеллекта) по критерию Стьюдента обнаруживаются достоверные различия в степени общей удовлетворенности трудом ( $p < 0,05$ ). Аналогичные различия наблюдаются практически по всем показателям удовлетворенности. Сравнение же крайних групп по уровню межличностного эмоционального интеллекта показало наличие значимого сдвига лишь в показателях общей удовлетворенности молодых специалистов своим трудом в организации ( $p = < 0,05$ ).

Интересным результатом является обнаружение следующей взаимосвязи: степень общей удовлетворенности молодых специалистов с низким уровнем эмоционального интеллекта существенно ниже, чем у молодых специалистов со средним и высоким уровнями эмоционального

интеллекта. То есть для достижения высокой степени удовлетворенности различными сторонами профессиональной деятельности в организации достаточно обладать средними способностями к пониманию и управлению своими и чужими эмоциями. Дальнейшее усиление этих способностей уже не приводит к соразмерному увеличению удовлетворенности.

Для более детального изучения взаимосвязей показателей эмоционального интеллекта с показателями удовлетворенности рассмотрим результаты корреляционного анализа, представленные в таблице 2.

**Таблица 2**

Взаимосвязи между показателями эмоционального интеллекта и удовлетворенности трудом

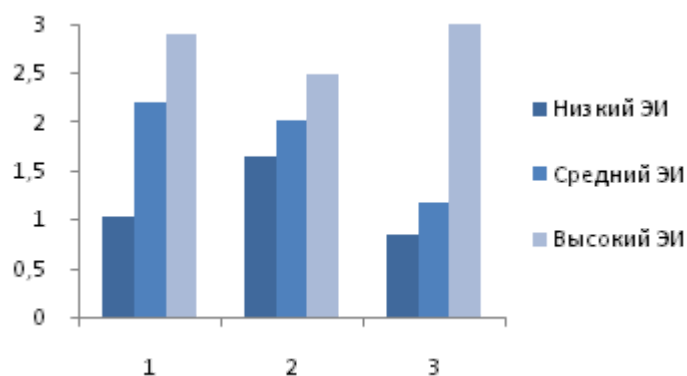
Показатели удовлетворенности трудом	Показатели эмоционального интеллекта					
	МЭИ		ВЭИ		Общий ЭИ	
	r	p	r	p	r	p
Отношение к объединению	,361	,000	,284	,001	,385	,000
Отношения между рабочими	,151	,085	,382	,000	,317	,000
Удовлетворенность своим положением в коллективе	,091	,298	,347	,000	,278	,001
Отношение к малой группе	,256	,003	,169	,053	,221	,011
Отношение к руководителю	,231	,008	,298	,001	,322	,000
Общая удовлетворенность	,232	,007	,369	,000	,361	,000

*Примечания.* ЭИ – эмоциональный интеллект; МЭИ – межличностный эмоциональный интеллект; ВЭИ – внутриличностный эмоциональный интеллект; r – коэффициент корреляции Пирсона, p – уровень значимости.

В данной таблице указаны лишь те переменные, между которыми обнаруживается устойчивая связь ( $r > 0,30$ ;  $p < 0,01$ ). Следует обратить внимание на то, что внутриличностный эмоциональный интеллект связывается в большей степени и с большим количеством показателей удовлетворенности трудовой деятельностью, чем межличностный эмоциональный интеллект. Так, коэффициент корреляции между показателями межличностного эмоционального интеллекта и степенью общей удовлетворенности молодых специалистов составляет 0,232. Уровень значимости достаточно высокий, однако в данном случае можно говорить лишь о тенденции к взаимосвязи.

Другими словами, удовлетворенность молодых специалистов различными показателями профессиональной деятельности в большей степени связана с уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта, чем с уровнем межличностного. Таким образом, можно предположить, что для повышения внутреннего психологического комфорта ресурсными являются именно способности личности, направленные «внутри» себя. Способности же к пониманию и управлению эмоциями окружающих, направленные «вовне», на окружающих людей и внешнюю ситуацию, оказываются практически не значимыми в данном случае.

Следующей характеристикой, которую мы отнесли к внутренним критериям социально-психологической адаптации молодого специалиста к профессиональной деятельности в организации, являются особенности его представлений о себе как о профессионале и члене организации. Если анализировать взаимосвязь степени идентификации с указанными понятиями в связи с уровнем общего эмоционального интеллекта, получается следующая картина: с повышением уровня общего эмоционального интеллекта повышается степень профессиональной идентификации молодых специалистов (см. рис. 2).



**Рис. 2.** Сравнение особенностей профессиональной идентификации молодых специалистов с разным уровнем эмоционального интеллекта (ЭИ).

*Примечания.* 1 – идентификация с компанией; 2 – идентификация с профессией; 3 – идентификация с «профессионалом».

Для более детального изучения полученной взаимосвязи рассмотрим отдельно связи с внутри- и межличностным эмоциональным интеллектом. Оказывается, что в случае внутриличностного эмоционального интеллекта картина очень похожа. При сравнении крайних групп по уровню внутриличностного эмоционального интеллекта при помощи критерия t-Стьюдента (см. табл. 3) мы получили, что молодые специалисты с высоким уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта в большей степени идентифицируют себя с компанией, в которой они работают ( $p = 0,022$ ), и с категорией «профессионал» ( $p = 0,000$ ).

**Таблица 3**

Сравнение показателей идентификации в крайних по уровню внутриличностного эмоционального интеллекта группах

Идентификация	Уровень ВЭИ	N	Среднее	Станд. отклонение	Станд. ошибка среднего	p
с компанией	низкий	40	8,76	3,12	0,49	,022
	высокий	52	7,06	3,73	0,52	
с профессией	низкий	40	8,14	2,10	0,33	,223
	высокий	52	7,37	3,51	0,49	
с «профессионалом»	низкий	40	9,40	2,58	0,41	,000
	высокий	52	7,11	2,98	0,41	

*Примечания.* ВЭИ – внутриличностный эмоциональный интеллект; p – уровень значимости различий по критерию t-Стьюдента.

Сравнение же групп с различным уровнем межличностного эмоционального интеллекта методом однофакторного дисперсионного анализа показало наличие значимых различий в уровне идентификации с понятием «Моя профессия». При этом сравнение групп с разным уровнем межличностного эмоционального интеллекта с помощью t-критерия Стьюдента обнаруживает значимые различия не между крайними, а между соседними группами: между группами с низким и средним межличностным эмоциональным интеллектом и между средним и высоким эмоциональным интеллектом ( $p = 0,026$  и  $p = 0,006$  соответственно). То есть молодые специалисты со средним уровнем межличностного эмоционального интеллекта в большей степени идентифицируют себя со своей профессией (см. табл. 4–5).

**Таблица 4**

Сравнение показателей идентификации в группах с низкими и средними показателями

## межличностного эмоционального интеллекта

Идентификация	Уровень МЭИ	N	Среднее	Станд. отклонение	Станд. ошибка среднего	p
с компанией	низкий	40	7,86	2,50	0,40	,898
	средний	50	7,95	3,98	0,56	
с профессией	низкий	40	8,22	2,41	0,38	,026
	средний	50	7,03	2,52	0,36	
с «профессионалом»	низкий	40	8,07	2,68	0,42	,972
	средний	50	8,09	3,36	0,48	

*Примечания.* МЭИ – межличностный эмоциональный интеллект; p – уровень значимости различий по критерию t-Стьюдента.

**Таблица 5**

Сравнение показателей идентификации в группах с высокими и средними показателями межличностного эмоционального интеллекта

Идентификация	Уровень МЭИ	N	Среднее	Станд. отклонение	Станд. ошибка среднего	p
с компанией	высокий	42	7,84	3,04	0,47	,884
	средний	50	7,95	3,98	0,56	
с профессией	высокий	42	8,69	3,13	0,48	,006
	средний	50	7,03	2,52	0,36	
с «профессионалом»	высокий	42	8,70	2,55	0,39	,342
	средний	50	8,09	3,36	0,48	

*Примечания.* МЭИ – межличностный эмоциональный интеллект; p – уровень значимости различий по критерию t-Стьюдента.

Анализируя описанные результаты, можно заключить, что существует взаимосвязь между уровнем эмоционального интеллекта и субъективными показателями успешности социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в организации. Важно отметить, что проведенное исследование не только подтверждает наличие взаимосвязей между эмоциональным интеллектом и субъективными показателями успешности социально-психологической адаптации, но и вскрывает некоторые особенности этой взаимосвязи. Так, например, обнаружены указания на то, что для успешной социально-психологической адаптации по внутренним критериям достаточно среднего уровня развития способностей к пониманию и управлению своими эмоциями. Существенного же повышения степени удовлетворенности различными показателями своей профессиональной деятельности при наличии высокого уровня внутриличностного эмоционального интеллекта не наблюдается.

Рассмотрим результаты, полученные при анализе взаимосвязи уровня эмоционального интеллекта с внешними критериями социально-психологической адаптации молодых специалистов. К внешним критериям мы отнесли эффективность деятельности молодого специалиста, выраженную в экспертной оценке степени соответствия молодого специалиста занимаемой должности с точки зрения руководителей, и особенности межличностных отношений молодых специалистов в рабочем коллективе. Значимые корреляции между показателями эмоционального интеллекта и оценками степени соответствия молодого специалиста занимаемой им должности представлены в таблице 6.

**Таблица 6**

Взаимосвязи между уровнем эмоционального интеллекта и оценками соответствия занимаемой должности

Показатели эмоционального интеллекта	Оценки руководителей				
	Коммуникативные способности	Профессионализм	Межличностное взаимодействие	Организация работы	Общая оценка
Управление эмоциями окружающих	,180 ,039	-,003 ,973	,201 ,021	,022 ,806	,096 ,274
Управление своими эмоциями	-,042 ,635	-,130 ,137	,001 ,991	-,203 ,020	-,130 ,137
Контроль экспрессии	-,209 ,016	,050 ,566	-,122 ,164	-,155 ,076	-,133 ,128
Понимание своих эмоций	-,201 ,021	-,256 ,003	-,264 ,002	-,135 ,123	-,173 ,047
Внутриличностный эмоциональный интеллект	-,200 ,021	-,157 ,073	-,177 ,043	-,214 ,014	-,193 ,027
ПЭ (понимание эмоций)	-,124 ,156	-,230 ,008	-,185 ,033	-,167 ,056	-,119 ,176

*Примечания.* Первые строки – коэффициенты корреляции r-Пирсона, вторые строки – p-уровень значимости (двусторонний).

Как видно из таблицы, статистически значимые корреляции обнаруживаются, однако коэффициенты корреляции достаточно низкие (менее 0,3 по модулю). Другими словами, можно говорить лишь о тенденции к взаимосвязи показателей эмоционального интеллекта с эффективностью деятельности молодого специалиста. Интерес представляет направленность данных взаимосвязей. Так, например, наблюдаются отрицательные корреляции между показателями внутриличностного эмоционального интеллекта и оценками со стороны руководителей их коммуникативных способностей, межличностного взаимодействия и организации работы.

Поскольку значимых корреляций между показателями межличностного эмоционального интеллекта и экспертными оценками обнаружено не было, для более детального изучения взаимосвязей мы сравнили между собой группы с низким, средним и высоким уровнем межличностного эмоционального интеллекта методом дисперсионного анализа и с помощью t-критерия Стьюдента. В результате оказалось, что между группами с низким и высоким межличностным эмоциональным интеллектом значимых различий не наблюдается. При сравнении же между собой групп со средним и высоким межличностным эмоциональным интеллектом по критерию Стьюдента были выявлены значимые различия в оценках профессионализма, организованности и интеллекта. То есть молодые специалисты со средним уровнем межличностного эмоционального интеллекта более высоко оцениваются руководителями с точки зрения соответствия занимаемой должности по критериям профессионализма, организованности и интеллекта. Таким образом, учитывая наличие отрицательных корреляций между показателями внутриличностного эмоционального интеллекта и оценками соответствия занимаемой должности, можно сделать предположение о существовании некоторого «оптимума» в развитии способностей к пониманию и управлению своими и чужими эмоциями, который способствует построению более эффективной и продуктивной деятельности в процессе адаптации молодого специалиста.

Рассмотрим результаты анализа взаимосвязи показателей эмоционального интеллекта с особенностями межличностных отношений молодых специалистов в процессе профессиональной деятельности. В таблице 7 приведены наиболее значимые и наиболее высокие коэффициенты корреляции Пирсона между уровнем эмоционального интеллекта и оценками по опроснику межличностных отношений ( $r > 0,3$ ;  $p < 0,05$ ).

**Таблица 7**

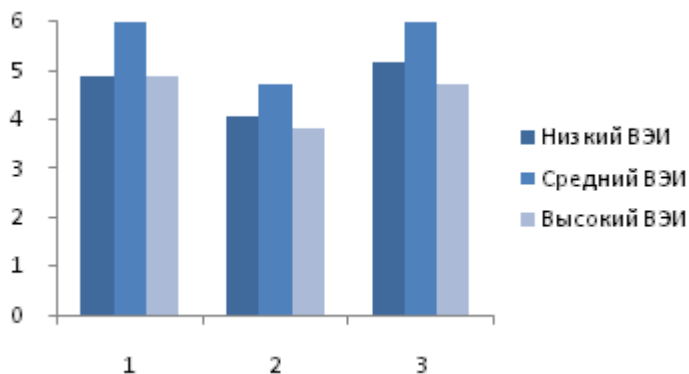
Взаимосвязи между уровнем эмоционального интеллекта и особенностями межличностных отношений

Показатели ЭИ	МЭИ		Общий ЭИ	
	r	p	r	p
Особенности межличностных отношений				
Выраженное поведение в области контроля	,284	,001	,300	,000
Требуемое поведение в области аффекта	-,135	,123	-,147	,093
Объем интеракций в области контроля	,071	,420	,187	,032
Объем интеракций в области аффекта	-,106	,227	-,116	,184
Межличностная ориентация в области контроля C(e-w)	,314	,000	,245	,005
Межличностная ориентация в области аффекта A(e-w)	,129	,140	,138	,114

*Примечания.* ЭИ – эмоциональный интеллект. МЭИ – межличностный эмоциональный интеллект; r – коэффициент корреляции Пирсона; p – уровень значимости (двусторонний).

Мы видим, что значимые корреляции обнаруживаются для уровня общего эмоционального интеллекта и межличностного, а также для более частных субшкал. Корреляций же с показателями внутриличностного эмоционального интеллекта не наблюдается. Можно заметить, что чем выше уровень эмоционального интеллекта, тем в большей степени молодой специалист стремится контролировать окружающих, брать на себя ответственность, занимать лидирующую позицию ( $r = 0,3$ ), что соответствует традиционным представлениям. Однако, кроме того, обнаруживаются взаимосвязи уровня межличностного эмоционального интеллекта с индексом противоречивости межличностного поведения в области контроля ( $r = 0,314$ ;  $p < 0,001$ ). Соответственно, молодые специалисты с более высоким уровнем межличностного эмоционального интеллекта склонны к колебаниям между стремлением принимать самостоятельные решения и зависимости от решений окружающих, между принятием на себя лидирующей роли и стремлением подчиняться.

Что касается сравнения особенностей межличностных отношений между группами молодых специалистов с разным уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта методом t-критерия Стьюдента, то здесь можно заметить ряд значимых различий, которые не наблюдаются при корреляционном анализе. При этом выделяется группа со средним уровнем понимания и управления своими эмоциями (см. рис. 3).



**Рис. 3.** Сравнение особенностей межличностных отношений между группами молодых специалистов с разным уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта (ВЕИ).

*Примечания.* 1 – выраженное поведение в области включения; 2 – выраженное поведение в области аффекта; 3 – требуемое поведение в области аффекта.

Так, для молодых специалистов со средним уровнем развития внутриличностного эмоционального интеллекта характерна более выраженная включенность во взаимодействие в коллективе, стремление устанавливать более тесные взаимоотношения с коллегами и меньшая избирательность в этом отношении.

## Выводы

В целом можно сформулировать следующие выводы.

1. Удовлетворенность молодых специалистов различными показателями профессиональной деятельности в большей степени связана с уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта, чем с уровнем межличностного.
2. Наиболее адаптированными с точки зрения внутренних критериев адаптации оказываются молодые специалисты с высоким уровнем эмоционального интеллекта за счет более высокой удовлетворенности различными аспектами своей деятельности и более высокой идентификации с компанией, профессией и понятием «профессионал».

Степень общей удовлетворенности молодых специалистов с низким уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта существенно ниже, чем у молодых специалистов со средним и высоким уровнями внутриличностного эмоционального интеллекта. То есть для достижения высокой степени удовлетворенности различными сторонами профессиональной деятельности в организации достаточно обладать средними способностями к пониманию и управлению своими и чужими эмоциями. Дальнейшее усиление этих способностей уже не приводит к соразмерному увеличению удовлетворенности.

Молодые специалисты с высоким уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта в большей степени идентифицируют себя с компанией, в которой они работают, и с понятием «профессионал», а молодые специалисты со средним уровнем межличностного эмоционального интеллекта в большей степени идентифицируют себя со своей профессией.

3. Для социально-психологической адаптации молодых специалистов по внешним критериям, в отличие от адаптации по критериям внутренним, одинаково важную роль играет как внутриличностный, так и межличностный эмоциональный интеллект.
4. Наиболее адаптированными с точки зрения внешних критериев (оценки со стороны руководителей, включенность в общение и взаимодействие в коллективе) оказываются молодые специалисты со средним уровнем эмоционального интеллекта.

Молодые специалисты с высоким уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта оказываются менее адаптированными по внешним критериям за счет более низких оценок со стороны руководителей по таким показателям, как коммуникативные навыки, профессионализм и успешность межличностного взаимодействия.

Молодые специалисты со средним уровнем межличностного эмоционального интеллекта более высоко оцениваются руководителями с точки зрения соответствия занимаемой должности по критериям профессионализма, организованности и интеллекта.

Молодые специалисты со средним уровнем внутриличностного эмоционального интеллекта в большей степени включены во взаимодействие внутри коллектива и стремятся устанавливать более тесные взаимоотношения со своими коллегами.

Для молодых специалистов с высоким уровнем межличностного эмоционального интеллекта

характерно наличие противоречия между стремлением к принятию самостоятельных решений и зависимостью от решений окружающих, между принятием на себя лидирующей роли и стремлением подчиняться.

5. Существуют специфические различия в особенностях социально-психологической адаптации молодых специалистов с разным уровнем эмоционального интеллекта, что соответствует выдвинутой нами гипотезе. В данном случае можно говорить о наличии различных стратегий социально-психологической адаптации молодых специалистов с разным уровнем эмоционального интеллекта.

Молодые специалисты с высоким уровнем эмоционального интеллекта в большей степени стремятся контролировать окружающих, брать на себя ответственность, занимать лидирующую позицию. Такой результат, с одной стороны, соответствует теоретическим положениям и эмпирическим данным, указывающим на взаимосвязь уровня эмоционального интеллекта и способностей к лидерству. С другой стороны, полученный результат расширяет взгляд на данную взаимосвязь и указывает на наличие связи между способностями к пониманию и управлению эмоциями окружающих людей и стремлением к лидерству, что относится к сфере ценностей, потребностей и мотивации.

Молодые специалисты с более высоким уровнем развития способностей к управлению своими собственными эмоциями более избирательны в общении с коллегами по работе, а молодые специалисты со средним уровнем развития этих способностей оказываются наиболее включенными во взаимодействие внутри коллектива и стремятся устанавливать более тесные взаимоотношения со своими коллегами.

## Заключение

Полученные в исследовании результаты указывают на то, что эмоциональный интеллект является важным фактором социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в организации. Проведенное исследование, на наш взгляд, вносит существенный вклад в изучение эмоционального интеллекта и его адаптивных свойств. Так, в результате исследования удалось зафиксировать роль эмоционального интеллекта в обеспечении социально-психологической адаптации не только по внутренним, субъективным критериям, но и по внешним критериям.

Результаты проведенного нами эмпирического исследования могут быть использованы на практике в целях оценки и отбора молодых специалистов, поступающих на работу, и прогнозирования успешности их социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности. Кроме того, результаты данного исследования можно использовать для разработки системы адаптации молодых специалистов на предприятиях.

В силу того, что понятие эмоционального интеллекта является относительно новым для научного психологического знания, необходимо его более подробное исследование и разработка. Для формирования единой концепции эмоционального интеллекта необходимо более подробное изучение данного феномена, его структуры и его компонентов, а также поиск его связей с другими личностными характеристиками и показателями успешности деятельности. Кроме того, перспективным и важнейшим направлением исследования является разработка универсальной методики измерения эмоционального интеллекта, которая, с одной стороны, удовлетворяла бы теоретическому содержанию конструкта, а с другой – имела высокие показатели валидности и надежности.

### Литература

*Андреева Г.М.* Психология социального познания. М.: Аспект Пресс, 2005.

*Баранова Т.С.* Эмоциональное «Я-Мы» (опыт психосемантического исследования социальной идентичности) // Социология: 4М. 2001. N 14. С. 70–101.

*Зеер Э.Ф.* Психология профессий. М. : Академ. Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.

*Люсин Д.В.* Современные представления об эмоциональном интеллекте // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / под ред. Д.В.Люсина, Д.В.Ушакова. М.: Институт психологии РАН, 2004.

*Люсин Д.В.* Опросник на эмоциональный интеллект ЭМИн: новые психометрические данные // Социальный и эмоциональный интеллект: от моделей к измерениям / под ред. Д.В.Люсина, Д.В.Ушакова. М.: Институт психологии РАН, 2009. С. 264–278.

*Налчаджян А.А.* Социально-психическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии). Ереван: Изд-во АН Армянской ССР, 1988.

*Панкова Т.А.* Роль эмоционального интеллекта в эффективности деятельности руководителя [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 2(10). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 17.07.2011).

*Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие* / под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова. СПб.: Речь, 2003. С. 115–121.

*Ромм М.В.* Адаптация личности в социуме: Теоретико-методологический аспект. Новосибирск: Наука, 2002.

*Рукавишников А.А.* Опросник межличностных отношений. Ярославль: Психодиагностика, 1992.

*Salovey P., Mayer J.D.* Emotional intelligence // *Imagination, Cognition, and Personality*, 1990. Vol. 9. P. 185–211.

Поступила в редакцию 26 мая 2011 г. Дата публикации: 30 августа 2011 г.

### [Сведения об авторе](#)

*Панкова Татьяна Анатольевна.* Аспирант (2011), кафедра социальной психологии, факультет психологии, Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, ул. Моховая, д. 11, стр. 9, 125009, Москва, Россия.  
E-mail: [Pankova.T.A@mail.ru](mailto:Pankova.T.A@mail.ru)

### [Ссылка для цитирования](#)

Панкова Т.А. Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. N 4(18). URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг). 0421100116/0039.  
[Последние цифры – номер госрегистрации статьи в Реестре электронных научных изданий ФГУП НТЦ "Информрегистр". Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был доступен.]

[К началу страницы >>](#)