

**Исследование влияния уровня эмоционального интеллекта на процесс  
трудовой адаптации молодых специалистов**

**Научный руководитель – Новоселова Ольга Владимировна**

*Дедич Ариана Енесовна*

*Студент (бакалавр)*

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П.

Королева, Институт экономики и управления, Самара, Россия

*E-mail: ariana.dedich2000@yandex.ru*

За счет постоянно растущего спроса со стороны практического применения в России за последние годы приобретает все большую актуальность проблема изучения трудовой адаптации работников в организации. Объектом исследования выступают социально-экономические и организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе трудовой адаптации молодых специалистов. Предметом данной работы является процесс трудовой адаптации молодых специалистов в организации, а также эмоциональный интеллект. Целью данного исследования является выявление влияния уровня эмоционального интеллекта молодого специалиста на его трудовую адаптацию в организации. Для достижения поставленной цели в работе были рассмотрены теоретические и практические аспекты трудовой адаптации молодых специалистов, изучено понятие эмоционального интеллекта и его особенности, а также выявлена взаимосвязь между уровнем эмоционального интеллекта молодого специалиста и его трудовой адаптацией. Данное исследование проводилось на основе анализа различных материалов о трудовой адаптации работников [6], а также об эмоциональном интеллекте. В работе рассмотрено понятие трудовой адаптации, ее виды и направления, этапы процесса адаптации работников, методы адаптации, ее факторы, а также особенности трудовой адаптации молодых специалистов [4]. Среди личностных факторов трудовой адаптации работников выделяют эмоциональный интеллект. В данном исследовании рассмотрено понятие эмоционального интеллекта, его компоненты [1], значение эмоционального интеллекта для профессиональной деятельности работников [2], а также приведены навыки, выделенные Дэниэлом Гоулманом, необходимые для развития эмоционального интеллекта [7]. В работе рассмотрена модель эмоционального интеллекта, предложенная отечественным исследователем Д.В. Люсиным, а также изучено исследование «Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов», проводившееся Московским государственным университетом им. М.В. Ломоносова в 2010-2011 г.г. В исследовании была рассмотрена роль эмоционального интеллекта в обеспечении социально-психологической адаптации молодых специалистов как по внутренним (субъективным) критериям, так и по внешним критериям. В качестве внешних критериев использовались следующие: особенности межличностных взаимоотношений в коллективе; показатели продуктивности деятельности; динамика карьерного роста. В качестве внутренних критериев - степень удовлетворенности собой, различными сторонами профессиональной деятельности, уровень лояльности сотрудника к компании, его отношение к рабочему коллективу и к организации в целом и т.д. В данном исследовании была установлена взаимосвязь между трудовой адаптацией молодых специалистов и уровнем их эмоционального интеллекта. В результате исследования [5] было выявлено, что эмоциональный интеллект является одним из важнейших факторов социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в организации [3]. Было проведено собственное исследование влияния уровня эмоционального

интеллекта на процесс трудовой адаптации молодых специалистов Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева. Целью данного исследования являлось изучение роли эмоционального интеллекта в трудовой адаптации молодых специалистов регионального высшего учебного заведения и сравнение полученных результатов с результатами исследования, проведенного в МГУ. В качестве основного внешнего фактора, оказывающего влияние на взаимосвязь процесса трудовой адаптации молодого специалиста и уровня его эмоционального интеллекта, выступила локализация. В качестве внутренних факторов использовались количество обучающихся в университете и количество образовательных программ. В исследовании выдвигалась следующая гипотеза: влияние уровня эмоционального интеллекта на процесс трудовой адаптации молодых специалистов образовательной деятельности меняется в результате изменения внешних и внутренних факторов, а именно локализации высшего учебного заведения, численности обучающихся в вузе, количества образовательных программ. В исследовании использовались следующие методики: 1. Для измерения уровня эмоционального интеллекта была использована методика Д.В. Люсина «ЭМИн» (опросник). 2. Опросник «Социально-психологическая профессиональная адаптация», предложенный Р.Х. Исмаиловым. 3. Для изучения внутренних особенностей социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности была использована методика «Семантический дифференциал» Ч. Осгуда. Респондентам предлагалось заполнить пакет вышеперечисленных опросников. В результате исследования был сделан следующий вывод: изменение внешних и внутренних факторов влияет на изменение влияния уровня эмоционального интеллекта на процесс трудовой адаптации молодых специалистов. Согласно проведенному исследованию, для успешной трудовой адаптации молодых специалистов в региональном вузе требуется уровень развития эмоционального интеллекта ниже, чем в столичном вузе. Степень общей удовлетворенности молодых специалистов регионального университета выше при более низком уровне эмоционального интеллекта, чем в столичном университете. Наиболее адаптированными с точки зрения внешнего критерия (локализация вуза) и внутренних критериев (численность обучающихся в вузе и количество образовательных программ) оказались молодые специалисты регионального университета со средним уровнем эмоционального интеллекта. Таким образом, для более успешной трудовой адаптации молодых специалистов столичных образовательных учреждений необходим более высокий уровень их эмоционального интеллекта, чем для молодых специалистов региона, что связано с различиями в финансовом обеспечении учреждений столицы и регионов, в интенсивности и уровне жизни и т.д. В особенностях трудовой адаптации молодых специалистов высших учебных заведений столицы и регионов существуют особые различия, что подтверждает необходимость разработки и внедрения в организациях различных стратегий трудовой адаптации молодых специалистов с разным уровнем эмоционального интеллекта, а также с учетом внешних и внутренних факторов. Разработанные материалы могут быть использованы в качестве научно-практических рекомендаций в процессе трудовой адаптации молодых специалистов в организации.

#### **Источники и литература**

- 1) Андреева И. Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта / И. Н. Андреева // Вопросы психологии. - 2012. - № 5. - С. 57-65.
- 2) Гоулман Д. В лабиринте эмоционального интеллекта // Отдел кадров. - 2012, - №8, - С. 98-100.
- 3) Деревянко, С.П. Эмоциональный интеллект: проблемы категориальности // Психология в современном информационном пространстве: материалы международной

научной конференции / Смол. гос. ун-т. - Смоленск: Изд-во СмолГУ, 2013. - Ч. 1. С. 108-112.

- 4) Кибанов А.Я. Управление персоналом: энциклопедия; 2010; Инфра-М
- 5) Н.М. и Курс для высшего управленческого персонала: моногр. / ред. Васильев, Н.М. и. - М.: Экономика, 2016. - 807 с.
- 6) Эмоциональный интеллект / Дэниел Гоулман; пер. с англ. А.П. Исаевой. - М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009. - 478, [2] с.
- 7) Панкова Т.А. Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов – Журнал «Психологические исследования»: <http://psystudy.ru/num/2011n4-18/522-pankova18>.