

Исследование эмоциональных компетенций и навыков в контексте их влияния на показатели карьерной адаптивности сотрудников организации

Научный руководитель – Белашева Ирина Валерьевна

Алексеева Ксения Сергеевна

Студент (специалист)

Северо-Кавказский федеральный университет, Ставрополь, Россия

E-mail: ksenia.alekseeva99@yandex.ru

Профессиональное становление специалиста предполагает использование совокупности развернутых во времени приемов социального воздействия на личность, включение ее в разнообразные профессионально значимые виды деятельности с целью формирования у нее системы профессионально важных знаний, умений, качеств, форм поведения и индивидуальных способов выполнения профессиональной деятельности. Иными словами, профессиональное становление - это «формообразование» личности, адекватной требованиям профессиональной деятельности [5].

Но на сегодняшний день на первый план все чаще выдвигается понятие универсальных (надпрофессиональных, метапрофессиональных) компетенций, среди которых одно из основных мест занимают эмоциональные компетенции - способности человека распознавать и регулировать свои эмоции и эмоции других людей в ситуациях социального взаимодействия. В нашем исследовании эмоциональные компетенции и навыки мы рассматриваем как один из ресурсов, необходимых для осуществления успешной деятельности и развития, в рамках психологического сопровождения профессиональной деятельности сотрудников организации.

Целью нашей работы является изучение влияния эмоциональных компетенций и навыков на показатели карьерной адаптивности сотрудников организации.

Характеристика выборки и методы исследования. В исследовании приняли участие 80 офисных сотрудников АО «Концерн Энергомера», в возрасте от 21 до 56 лет; использовались: опросник рефлексивности (А.В. Карпов) [2]; опросник эмоциональной эмпатии EETS (Мехрабян) [6]; «Шкала карьерно-адаптационных способностей» М. Савикаса и Э. Порфели [3]; 16-факторный личностный опросник (Р. Кеттелл) [1]; опросник эмоционального интеллекта «ЭМИН» (Д.В. Люсин) [4]; U-критерий Манна-Уитни; коэффициент корреляции рангов Ч.С. Спирмена.

Результаты и их обсуждение. При помощи непараметрического критерия Спирмена нами была выявлена следующая взаимосвязь между шкалами карьерной адаптивности и составляющими эмоциональных компетенций на уровне значимости $p=0,05$: прямая взаимосвязь между «Заинтересованностью» и уровнем рефлексии ($,274^*$), и пониманием эмоций ($,231^*$); прямая взаимосвязь между «Контролем» и внутриличностным эмоциональным интеллектом ($,272^*$); прямая взаимосвязь между «Любознательностью» и уровнем рефлексии ($,201^*$), конформностью ($,248^*$), межличностным ($,221^*$) и внутриличностным ($,234^*$) эмоциональным интеллектом, пониманием ($,231^*$) и управлением ($,275^*$) эмоциями; прямая взаимосвязь между «Уверенностью» и эмоциональной стабильностью ($,243^*$), самоконтролем ($,265^*$), межличностным эмоциональным интеллектом ($,279^*$) и управлением эмоциями ($,271^*$).

На уровне значимости $p=0,01$: прямая взаимосвязь между «Заинтересованностью» и уровнем эмпатии ($,548^{**}$), эмоциональной стабильностью ($,313^{**}$), самоконтролем ($,373^{**}$), межличностным ($,408^{**}$) и внутриличностным ($,518^{**}$) эмоциональным интеллектом и

управлением эмоциями (,542**); прямая взаимосвязь между «Контролем» и эмоциональной стабильностью (,378**), самоконтролем (,359**), межличностным эмоциональным интеллектом (,369**) и управлением эмоциями (,412**); прямая взаимосвязь между «Любознательностью» и уровнем эмпатии (,489**); прямая взаимосвязь между «Уверенностью» и конформностью (,312**), внутриличностным эмоциональным интеллектом (,405**) и управлением эмоциями (,405**).

Для более глубокого понимания данной проблемы, мы провели сравнительный анализ сформированности эмоциональных компетенций и навыков сотрудников компании с низким и высоким уровнем карьерной адаптивности, который показал асимптотическая значимость во всех связях меньше 0,05, что позволило сделать нам следующие выводы:

1. Для сотрудников с низкой карьерной адаптивностью (составляют 49%) характерно преобладание низкого и среднего уровня эмпатии и рефлексии, низкий самоконтроль, эмоциональная нестабильность, конформизм, преобладание среднего и низкого общего уровня эмоционального интеллекта.

2. В группе сотрудников с высоким уровнем карьерно-адаптационных способностей (составляют 61%) чаще встречается высокий уровень эмпатии и рефлексии, эмоциональная стабильность, самостоятельность в принятии решений и автономность, высокий уровень самоконтроля и высокий уровень общего эмоционального интеллекта.

Таким образом, было выявлено, что эмоциональные компетенции и навыки у сотрудников компании с высокой карьерной адаптивностью сформированы на более высоком уровне, чем у сотрудников с низкой карьерной адаптивностью; в большей степени с показателями карьерной адаптивности связаны способности к пониманию и управлению собственными эмоциональными состояниями и способность изменять эмоциональное поле межличностного общения.

Источники и литература

- 1) Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р.Кэттелла. – СПб.: Речь, 2006 (СПб.:Типография «Наука» РАН). – 99 с.
- 2) Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методики её диагностики//Психологический журнал. 2003. Т.24. №5. - С. 45–57.
- 3) Кондратюк Н.Г., Бурмистрова-Савенкова А.В., Моросанова В.И. Шкала карьерно-адаптационных способностей М.Савикаса и Э.Порфели: психометрические характеристики русскоязычной версии на выборке подростков//Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2021. Т.18. №3. С. 555-575.
- 4) Люсин Д.В. Новая методика для измерения эмоционального интеллекта: опросник ЭМИн//Психологическая диагностика. – 2006. – №4. – С. 3-22.
- 5) Питер Ф. Друкер. Энциклопедия менеджмента.:Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 432 с.
- 6) Робертс Р.Д., Мэттьюс Дж., Зайднер М., Люсин Д.В. Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике//Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2004 – Т.1 – №4.