

УДК 37.035  
JEL: J2, J5, J8

DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.171.175

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Валерий Сергеевич Иванов<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ГБОУ ВПО города Москвы Московский городской психолого-педагогический университет МГППУ  
127051, г. Москва, ул. Сретенка, 29

<sup>1</sup> Кандидат педагогических наук, доцент, профессор кафедры «Социальная педагогика» МГППУ, доцент кафедры «Социологии и управления» МАДИ  
E-mail: madivs@mail.ru

Поступила в редакцию: 21.02.2016

Одобрена: 18.03.2016

**Аннотация.** В статье проведен анализ факторов успешной адаптации сотрудников к профессиональной деятельности в новых условиях. В новых условиях профессионального развития и сотрудник, имеющий профессиональный опыт, и молодой специалист, могут столкнуться с предъявлением не только новых профессиональных требований и решаемых задач, но и новыми условиями труда, системой построения отношений в коллективе, обнаруживая при этом некоторые несоответствия между полученными им в процессе обучения теоретическими знаниями и имеющимися профессиональными навыками с реальной практической профессиональной деятельностью. На уровне межличностных отношений процесс социального познания, т.е. учет особенностей процесса познания социальных объектов и конструирования социальной реальности, определяет такой немаловажный параметр как «эмоциональный интеллект» – конструкт, предложенный для изучения в 1990 году американскими психологами Питером Сэловеем и Джоном Мэйером. Изначально понятие «эмоциональный интеллект» было увязано с понятием социальный интеллект. Эффективность социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности можно повысить с помощью развития эмоционального интеллекта. Реализация основных функций эмоционального интеллекта способствует повышению эффективности коммуникации, оптимизации межличностных отношений, социально-психологической адаптации личности.

**Ключевые слова:** социально-психологическая адаптация, профессиональная деятельность, профессиональная адаптация, эмоциональный интеллект, распознавание, понимание и управление эмоциями.

**Для ссылки:** Иванов В. С. Социально-психологическая адаптация к профессиональной деятельности // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. Т. 7. № 1. С. 171–175. DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.171.175

Изучение проблемы адаптации сотрудников к профессиональной деятельности в организации в последние годы становится в России все более актуальным ввиду возрастающей потребности со стороны практики. Значительная доля усилий и средств большинства современных крупных компаний направляется на адаптацию и развитие своего персонала, так как именно уровень квалификации и лояльности сотрудников являются основными слагаемыми успеха компании на рынке.

Успешность приспособления специалиста к системе профессиональных и межличностных взаимоотношений, сложившихся в компании с одной стороны, обеспечивает ему самому ощущение комфорта и удовлетворенности своим статусом и достижениями в коллективе.

В тоже время, успешная адаптация сотрудника непременно оказывает влияние на эффективность его деятельности, что естественно, соответствует интересам и самой компании. В этой связи на первый план выступают вопросы повышения эффективности подбора и отбора персонала, а также разработки и внедрения системы эффективной

адаптации новых сотрудников, обеспечивающей максимально быстрые сроки их вхождения трудовой коллектив и значительное понижение вероятности их быстрого увольнения. Это в полной мере относится и к адаптации молодых специалистов начинающих профессиональную деятельность после окончания вуза. Изменившаяся в последнее время социальная ситуация на рынке труда влечет за собой коррекцию установок по построению карьеры, профессиональному росту и развитию, а также относительно выбора направленности профессиональной деятельности в целом.

На новой для него стадии профессионального развития, молодой специалист, может столкнуться, с предъявлением не только новых профессиональных требований и задач, но и новыми условиями труда, системой построения отношений в коллективе, и при этом обнаружить некоторые несоответствия между полученными им в процессе обучения теоретическими знаниями и реальной практической профессиональной деятельностью.

В этом случае, актуализируется проблема адаптации к требованиям сложившейся ситуации, по

поиску и воплощению оптимальной стратегии поведения и организации взаимодействия с окружающими и нахождению баланса между внутренними ожиданиями и реальной ситуацией развития.

Нередко решение проблемы приводит к кардинальной смене профессии, и молодой специалист вынужден адаптироваться к новой для него профессиональной деятельности.

Сегодня стало очевидным, что для того, чтобы социально-психологическая адаптация проходила успешнее, кроме приобретенного в процессе обучения стандартного набора знаний, навыков и умений молодому специалисту нужно что-то еще.

В связи с этим, И.Н. Андреева обращает внимание на процесс социального познания, т.е. учет особенностей процесса познания социальных объектов и конструирования социальной реальности [2].

На уровне межличностных отношений этот процесс определяет такой немаловажный параметр как эмоциональный интеллект – конструкт, который был предложены для изучения в 1990 году американские психологи Питер Сэловей и Джонон Мэйер.

Изначально понятие «эмоциональный интеллект» было увязано с понятием социальный интеллект. Его применили, разрабатывая проблематику социального интеллекта такие исследователи как Дж. Гилфорд, Х. Гарднер, и Г. Айзенк [1].

Современный этап исследования эмоционального интеллекта характеризуется как самостоятельное направление. По мнению Д. В. Ушакова, тесно связанный с социальным интеллектом эмоциональный интеллект, имеет целый ряд специфических особенностей.

В настоящее время понятие «эмоциональный интеллект» прочно занимает свое место в сфере научных психолого-педагогических интересов, все более приобретая конкретность и объективность содержания, раскрывая по-новому соотношения и взаимодействия эмоций и когниций, аффекта и интеллекта.

Огромное значение имеют исследования свойств, функций, возможностей развития и роли эмоционального интеллекта по обеспечению достижения личностного жизненного успеха. Различные зарубежные и отечественные исследователи последовательно предлагали психологической науке различные модели эмоционального интеллекта. При этом суть эмоционального интеллекта в их понимании постепенно сдвигалась от моделей, которые представляли собой смешение в себе набора качеств и способностей личностного характера, к

моделям, содержащим набор исключительно когнитивных способностей [4].

По мнению отечественного исследователя Д.В. Любина эмоциональный интеллект в широком смысле проявляется, в способности личности эффективно общаться, используя способности к пониманию и управлению своими и чужими эмоциями, а также восприятию эмоций людей его окружения и умения оказывать на них влияние, умение рефлексировать свое собственное эмоциональное состояние и контролировать его проявление [5]. Реализация основных функций эмоционального интеллекта способствует: повышению эффективности коммуникации, оптимизации межличностных отношений, минимизации сроков социально-психологической адаптации личности.

Изучение роли эмоционального интеллекта по обеспечению эффективности профессиональной деятельности является одним из важнейших направлений исследования. Многими авторами эмоциональный интеллект рассматривается в качестве ключевого внутреннего фактора социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности. На сегодняшний день нет единой разработанной и согласованной теории эмоционального интеллекта и этот достаточно, малоизученный феномен является относительно новым предметом социально-психологического исследования. Запросы практики, тем не менее, которые заключаются в определении факторов, влияющих на эффективную профессиональную деятельность и социально-психологическую адаптацию личности в современных условиях, диктуют настоятельную необходимость изучения эмоционального интеллекта.

Сегодня проблема социально-психологической и профессиональной адаптации молодых специалистов и сотрудников, поиск адекватных критериев и факторов ее успешности имеет огромное практическое значение. Тем не менее, на сегодняшний день, имеет место явная недостаточность эмпирических исследований, которые посвящены изучению особенностей и специфики адаптации молодых специалистов и сотрудников. Социально-психологическая адаптация к профессиональной деятельности в организации может быть рассмотрена как частный случай социально-психологической адаптации, как процесс по активному приспособлению личности к условиям и требованиям окружающей организационной среды, реализуя возможность выполнять свою профессиональную деятельность с чувством удовлетворенности ее результатом [1].

Для оценки уровня эмоционального интеллекта можно использовать модель, предложенную отечественным исследователем Д.В. Люсиным. Эмоциональный интеллект в ней трактуется в виде способности к пониманию и управлению своими и чужими эмоциями. При этом, под способностью к пониманию эмоций подразумевается умение распознать наличие эмоций у себя и у других людей; умение ее определять; умение не только понимать причины, вызывающие проявление данной эмоции, но и последствия ее проявления. Способность к управлению эмоциями предполагает осуществление контроля, за интенсивностью эмоций, и их внешним проявлением, а также возможностями вызвать у себя ту или иную эмоцию. Учитывая, что понимание и управление могут быть направлены как на свои эмоции, так и на эмоции окружающих, Д.В. Люсин выделил два компонента эмоционального интеллекта: внутриличностный и межличностный [5].

Эмоциональный интеллект – понятие, которое появилось в дополнение к интеллекту в его традиционном понимании. Если обычно интеллект мы связываем с такими вещами, как ум, образование, уровень IQ, то эмоциональный интеллект – нечто другое. Это способность человека воспринимать и использовать эмоциональную информацию, то есть получаемую или передаваемую с помощью эмоций. Эмоциональный интеллект входит в круг интересов и естественных, и гуманитарных наук – психологии, социологии, философии, социальной педагогики, управления человеческими ресурсами.

Часто, слыша об эмоциональном интеллекте, некоторые специалисты задаются вопросом, можно ли вообще называть его интеллектом. Эмоции информативны, достаточно проконтролировать свое собственное общение, чтобы в этом убедиться. Вы заметите, что большую часть информации получаете не из слов человека, а из выражения его лица. Многие говорят о волнах, которые они чувствуют от других людей. Кто-то сразу понимает, добрый перед ним человек или злой, честный или не заслуживающий доверия. Это называется умением общаться и устанавливать контакт, а на более развитом уровне – умением разбираться в людях. И речь всегда идет об эмоциях, которые лежат в основе процесса приобретения индивидуального жизненного опыта [2].

Играя роль отрицательного или положительного подкрепления, они помогают вырабатывать, закреплять и сохранять своеобразные формы поведения или, наоборот, устранить реакции. Чарльз Дарвин говорил, что эмоции помогают оценить поступающую информацию (например, степень ее

опасности) и, как результат, выбрать линию поведения, наиболее подходящую для данной ситуации. Получается, что эмоции служат нам как средство повышения надежности и расширения приспособительных возможностей организма. Это также один из главных механизмов внутренней регуляции психической деятельности и поведения.

Здесь мы уже вплотную подходим к мотивации – важнейшему стимулу, благодаря которому вы искренне хотите что-то делать и при отсутствии которого выполнение задачи не вызывает никакой радости и самоотдачи. Мы упомянули о потребностях, ради удовлетворения которых появляются эмоции. Этим связь не исчерпывается: духовные, эстетические, нравственные, интеллектуальные потребности являются базой для возникновения чувств – высших форм эмоций.

Чем сопровождается возникновение у человека любой потребности? Если хорошо подумать, то ответ найдется: возникновению всякой без исключения потребности всегда сопутствует чувство неудовлетворенности, которое усиливается после каждой неудачной попытки удовлетворения потребности (то есть когда усилия не достигают цели).

Изучение эмоционального интеллекта берет официальное начало в 1937 году, когда, приближаясь в нашей теме, потомственный психолог, Роберт Торндайк издал работу о социальном интеллекте с одноименным названием. В 1940 году выдающийся психолог Дэвид Векслер открыл следующий этап статьей, посвященной интеллектуальным и неинтеллектуальным компонентам. Он указал, что неинтеллектуальные компоненты даже более важны для социальной адаптации, нежели интеллектуальные. Именно с них начиналось серьезное изучение этого явления. Термин «эмоциональный интеллект» введен в 1990 г., когда американские психологи Питер Сэловей и Джон Мэйер приступили к реализации исследовательской программы по его измерению.

Именно Д.Мейер и П.Сэловей сформулировали определение эмоционального интеллекта. Ученые дали ему описание, исходя из его составных его частей. Эмоциональный интеллект выражается в использовании совокупности из четырех навыков:

1. Точности оценки и выражения эмоций – как способности определять эмоции по физическому состоянию и мыслям, по внешнему виду и поведению. Сюда же относится способность выражать свои эмоции и связанные с ними потребности другим людям;

2. Использованию эмоций в мыслительной деятельности – выражается в понимании того, как благодаря эмоциям можно думать более эффективно. Многие проблемы человека идут от того, что он не умеет управлять своими эмоциями, не понимает их и не способен контролировать. Если у него есть такое умение, он обретает бесценный дар – способность вставать на позицию другого, смотреть на себя со стороны, оценивать ситуацию с разных точек зрения. Все это – крайне продуктивное умение видеть мир под разным углом, что позволяет регулировать взаимоотношения и находить решения актуальных проблем;
3. Пониманию эмоций – как умения определять источник эмоций, проводить их классификацию, различать связи между словами и эмоциями, проводить интерпретацию значения эмоций, которые касаются построения взаимоотношений, понимать сложные чувства, осознавать переходы от одной эмоции к другой.
4. Управлению эмоциями – как умения по использованию информации, которую они дают, вызывать нужные эмоции или отстраняться от них в зависимости от их информативности или пользы; управлять своими и чужими эмоциями.

Эмоциональный интеллект к счастью, можно развить. Это не то, что дается нам от рождения и на всю жизнь. Хотя, например, Дж. Мейер верит, что повысить уровень эмоционального интеллекта невозможно, ибо, по его мнению, это как раз и есть данность. И то он допускает, что путем тренировок можно повысить уровень эмоциональной компетентности – способности распознавать свои чувства и чувства других людей с целями самомотивации и управления своими эмоциями.

Когда мы говорим о счастье и успехе в жизни, эмоциональный интеллект значит также много, как интеллектуальная способность. Эмоциональный интеллект помогает человеку строить прочные отношения, преуспевать на работе и достигать личных целей. Но, зная о том, почему эмоциональный интеллект настолько важен, полезно знать и то, как повысить его уровень. Вся поступающая информация подходит к мозгу через наши чувства, и когда эта информация кардинально напряжена или эмоциональна, инстинкт берет свое, и наша способность к действию ограничивается базовыми умениями, необходимыми для выживания: бегом, борьбой или отрешенностью. Поэтому, чтобы иметь доступ к широкому диапазону выборов и чтобы принимать правильные решения, мы всегда должны быть в состоянии сбалансировать эмоции.

Память также тесно связана с эмоцией. Учась использовать эмоциональную область своего мозга так же, как рациональную, мы не только расширяем свой диапазон выборов, когда дело дойдет до реакции на новый случай; мы также учимся вовлекать эмоциональную память в принятие решений. Это помогает уберечься от непрерывного повторения прежних ошибок. Чтобы повысить уровень эмоционального интеллекта (ЕО), нужно понять эмоциональную сторону вашего мозга и научиться управлять ею.

Дэниэл Гоулман в книге «Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ» выделяет пять ключевых навыков и утверждает, что если справится с первыми двумя, остальные три, уже осваиваются намного легче. Итак, развитие эмоционального интеллекта включает развитие пяти ключевых навыков.

Навык 1: быстро снижать уровень стресса.

Навык 2: понимать свои эмоции и управлять ими.

Навык 3: устанавливать контакт с окружающими, используя невербальную коммуникацию.

Навык 4: использовать юмор и игру, чтобы справляться с вызовами и преодолевать препятствия.

Навык 5: позитивно решать конфликты.

Эти навыки может освоить любой человек, в любое время, независимо от возраста и образования. Но есть разница между знанием об эмоциональном интеллекте и применением этого знания на практике. Знание, что мы должны что-то сделать, не означает, что мы это сделаем, особенно когда мы подавлены напряжением, которое может свести на нет наши лучшие намерения.

Высокий уровень напряжения может мешать способности человека точно прочитывать ситуацию, слышать то, что говорят окружающие, знать о своих собственных чувствах и потребностях, ясно выражать свои мысли и общаться с другими. Умение быстро успокаивать себя и уменьшать напряжение помогает оставаться уравновешенным, сосредоточенным и контролировать себя независимо от того, какие проблемы возникают или насколько напряженной становится ситуация.

Чтобы постоянно изменять и улучшать свое поведение, находясь под эмоциональным давлением, вы должны знать, как использовать в своих интересах мощные эмоциональные части мозга, которые остаются активными и доступными даже во время стресса. Это означает, что вы не можете просто прочитать об эмоциональном интеллекте, чтобы ов-

ладеть им. Вы должны испытать и практиковать перечисленные выше навыки в повседневной жизни. О том, как это сделать, мы сейчас и будем говорить. IQ поможет пройти собеседование на работу, но такие вещи, как вхождение в коллектив и установление отношений, находятся в ведении EQ.

Изучение проблемы адаптации сотрудников к профессиональной деятельности в организации в последние годы становится в России все более актуальным ввиду возрастающей потребности со стороны практики. Значительная доля усилий и средств большинства современных крупных компаний направляется на адаптацию и развитие своего персонала, так как именно уровень квалификации и лояльности сотрудников являются основными слагаемыми успеха компании на рынке.

#### Список литературы

1. Алешина А., Шабанов С. Эмоциональный интеллект. М.: Манн-Иванов-Фербер, 2014. 256 с.
2. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии. Новополюцк: Полоцкий государственный университет, 2011. 388 с.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. М.: Манн-Иванов-Фербер, 2013. 560 с.
4. Панкова Т.А. Эмоциональный интеллект как фактор эффективности профессиональной деятельности // Современная психология от теории к практике. М.: МГУ, 2008.
5. 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.

M.I.R. (Modernization. Innovation. Research)

ISSN 2411-796X (Online)

ISSN 2079-4665 (Print)

RESEARCH

## SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION TO PROFESSIONAL ACTIVITY

Valerii Ivanov

#### Abstract

*The article analyzes the factors of successful adaptation of employees to professional work in the new environment. Under the new conditions of professional development and employee having professional experience and young professional may encounter, with the presentation not only new professional requirements and tasks, but also new working conditions, the system of building relationships in the team, discovering with some discrepancies between obtained them in the learning process theoretical knowledge and skills available to the real practice of professional activities. At the level of interpersonal relations of the process of social cognition, is account of the special knowledge of the process of social facilities and construction of social reality, such an important parameter defines as "emotional intelligence" – construct is proposed for study in 1990 by American psychologists Peter Salovey and John Mayer. Initially, the concept of "emotional intelligence" was linked to the notion of social intelligence. The effectiveness of social and psychological adaptation to the professional activity can be enhanced through the development of emotional intelligence. Implementation of the basic functions of emotional intelligence improves communication efficiency, optimization of interpersonal relationships, social and psychological adaptation of personality.*

**Keywords:** Socio-psychological adaptation, professional activity, professional adaptation, emotional intelligence, pattern recognition, understanding and managing emotions.

**Correspondence:** Ivanov V. S., Moscow State University of Psychology and Education (29, Sretenka street, Moscow, 127051), Russian Federation, madivs@mail.ru

**Reference:** Ivanov V. S. Socio-psychological adaptation to professional activity. M.I.R. (Modernization. Innovation. Research), 2016, vol. 7, no. 1, pp. 171–175. DOI: 10.18184/2079-4665.2016.7.1.171.175