

Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности

*Ю.А. Шевцова, доцент, к.пс.н.,
УО «Гомельский государственный университет
имени Ф. Скорины», Гомель*

Проблема изучения адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности за последние годы приобретает все большую актуальность за счет постоянно растущего спроса со стороны практики. 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.

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. Важную роль в этом процессе играет эмоциональный интеллект, который состоит из многих, как глубоко личных, так и межличностных способностей, навыков и умений, которые, объединяясь, определяют поведение человека [5].

Эмоциональный интеллект, по мнению многих авторов, может быть рассмотрен в качестве одного из ключевых внутренних факторов социально-психологической адаптации.

В широком смысле под эмоциональным интеллектом понимается осознание и управление как своими, так и чужими эмоциями, что, безусловно, принципиально важно для успешной коммуникации и построения социальных взаимоотношений.

Структура эмоционального интеллекта, предложенная Д. Гоулманом, иерархична. Так, идентификация эмоций является предпосылкой управления ими. В то же время одним из аспектов управления эмоциями является способность продуцировать эмоциональные состояния, приводящие к успеху. Эти три способности, обращенные к другим людям, являются детерминантой четвертой, принципиально важной: входить в контакт и поддерживать хорошие взаимоотношения.

Молодой специалист, осваивая профессиональную сферу своей жизни, всегда проходит два уровня адаптации: профессиональный и социально-психологический. Именно на уровне социально-психологической адаптации, которая, по мнению многих специалистов, является наиболее важной, эмоциональный интеллект имеет первостепенное значение. Достаточно высокий уровень его развития позволяет лучше адаптироваться к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе. Что в свою очередь означает включение работника в коллектив, как равноправного, принимаемого всеми его членами.

Социально-психологическая адаптация может быть связана с немалыми трудностями, к которым относятся обманутые ожидания быстрого успеха,

обусловленные недооценкой трудностей, важности живого человеческого общения, практического опыта и переоценкой значения теоретических знаний и инструкций. В данной ситуации, сформированные на достаточном уровне четыре составляющих эмоционального интеллекта – самосознание, самоконтроль, социальная чуткость, управление взаимоотношениями, позволят молодому специалисту более комфортно пройти стадию адаптации к профессиональной деятельности. Данные компоненты были выделены Д. Гоулманом, который включил в структуру эмоционального интеллекта еще и 18 связанных с ними навыков:

1) самосознание:

- эмоциональное самосознание: анализ собственных эмоций и осознание воздействия на нас; использование интуиции при принятии решений;

- точная самооценка: понимание собственных сильных сторон и пределов своих возможностей;

- уверенность в себе: чувство собственного достоинства и адекватная оценка своей одарённости.

2) самоконтроль:

- обуздание эмоций: умение контролировать разрушительные эмоции и импульсы;

- открытость: проявление честности и прямоты; надёжность;

- адаптивность: гибкое приспособление к меняющейся ситуации и преодоление препятствий;

- воля к победе: настойчивое стремление улучшать производительность ради соответствия внутренним стандартам качества;

- инициативность: готовность к активным действиям и умение не упускать возможности;

- оптимизм: умение позитивно смотреть на вещи;

- социальные навыки: эти способности определяют, как мы управляем нашими отношениями с людьми.

3) социальная чуткость:

- сопереживание: умение прислушиваться к чувствам других людей, понимание их позиции и активное проявление участливого отношения к их проблемам;

- деловая осведомлённость: понимание текущих событий, иерархии ответственности и политики на организационном уровне;

- предупредительность: способность признавать и удовлетворять потребности подчинённых, клиентов или покупателей.

4) управление отношениями:

- воодушевление: умение вести за собой, рисуя захватывающую картину будущего;

- влияние: владение рядом тактик убеждения;

- помощь в самосовершенствовании: поощрение развития способностей других людей с помощью отзывов и наставлений;

- содействие изменениям: способность инициировать преобразования, совершенствовать методы управления и вести работников в новом направлении;

- урегулирование конфликтов: разрешение разногласий;

- укрепление личных взаимоотношений: культивация и поддержание социальных связей;

- командная работа и сотрудничество: взаимодействие с другими работниками и создание команды [1].

Несомненной заслугой Д. Гоулмана является стимулирование людей к развитию личностных качеств, способствующих достижению успехов в тех или иных сферах

деятельности. Тем не менее, очевидно, что среди структурных компонентов эмоционального интеллекта, выделяемых Д. Гоулманом, можно обнаружить не только эмоциональные способности, но и волевые качества, характеристики самосознания, социальные умения и навыки.

Состояние социально-психологической адаптированности характеризуется как состояние взаимоотношений личности и группы, когда личность без длительных внешних и внутренних конфликтов продуктивно выполняет свою ведущую деятельность, удовлетворяет свои основные социогенные потребности, в полной мере идет навстречу тем ролевым ожиданиям, которые предъявляет к ней эталонная группа, и переживает состояние самоутверждения. Под адаптированностью личности понимают оптимальную реализацию внутренних возможностей, способностей человека и его личностного потенциала в значимой сфере [4].

Профессиональная адаптация понимается как, с одной стороны, процесс вхождения индивида в профессиональную среду, усвоение профессионального опыта, а с другой стороны, – процесс активной реализации накапливаемых профессиональных знаний, как выбор оптимального поведенческого решения, предполагающего непрерывное профессиональное саморазвитие [2].

Таким образом, речь идет о взаимном приспособлении человека и профессиональной среды, о том, что профессиональная адаптация носит характер активного процесса, где человек не только приспособливается к профессии, но и профессию приспособливает к себе, своим личностным особенностям, творчески преобразовывает ее к своему опыту.

В процессе социально-психологической адаптации человек стремится достигнуть гармонии между внутренними и внешними условиями жизни и деятельности. По мере ее осуществления повышается адаптированность личности (степень приспособленности ее к условиям жизни и деятельности) [3].

Таким образом, социально-психологическая адаптация к профессиональной деятельности рассматривается 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. Немаловажную роль в этом сложно процессе играет уровень развития эмоционального интеллекта специалиста.

Список литературы:

1. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.
2. Кобцева Е.Н. Адаптация персонала: классификация видов и показатели / Е.Н. Кобцева // Вестник ВГУ, Серия: Экономика и управление, 2008, №1. – С.100-104
3. Кравченко Ю.Е. Психология эмоций. Классические и современные теории и исследования: учебное пособие для вузов / Ю.Е. Кравченко. – М.: ФОРУМ, 2012. – 543 с.
4. Мельникова Н.Н. Социально-психологическая адаптация личности как процесс / Н.Н. Мельникова // Психическая и социально-психологическая адаптация: проблемы теории и практики: Тематический сборник научных трудов. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. – С. 16-20.

5. Bar-On R. Emotional Intelligence Inventory (EQ-i): Technical Manual / R. Bar-On. – Toronto, Canada: Multi-Health Systems, 1997.

Проблемы психологической адаптации молодежи в условиях системной перестройки современного образования и экономики

*В.Н. Гавриленко, профессор, к.ф.-м.н.,
УО «Гомельский государственный университет
имени Ф. Скорины», Гомель
В.А. Михарева, доцент, к.э.н.*

*УО «Гомельский государственный технический университет
имени П.О.Сухого, Гомель*

Глобальные изменения всех сфер общественной жизни, произошедшие со странами постсоветского пространства в конце XX века, качественно изменили социально-экономические, политические, информационные условия жизни. Современное образование Республики Беларусь и Российской Федерации последних десятилетий сталкивается со схожими проблемами, вытекающими из системных и структурных реформ экономики. В глазах родителей образование стало таким же рыночным понятием, как производство любого товара или услуги. Очевидно, что система образования должна подстраиваться под потребности рынка, однако эта перестройка происходит еще тяжелее и болезненнее, чем перестройка предприятий реальной экономики.

Белорусский рынок труда характеризуется традиционностью форм и структуры занятости и не может быть отнесен к разряду гибких и эффективно регулируемых рынков. Оценивая потребности рынка, следует отметить, что по данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь численность зарегистрированных безработных на конец апреля 2015 г. составила 43,4 тыс. человек, что в 1,9 раза больше, чем на конец апреля 2014 г., и на 11,2% больше, чем на конец марта 2015 г. [1]. Ещё одним важным показателем, свидетельствующим о том, что негативная динамика на рынке труда сохранится и может даже усилиться, является неспособность предприятий оплатить труд работников. Сумма просроченной задолженности составила 300,6 млрд. рублей (1,6 процента от фонда заработной платы по республике за апрель 2015 г.) и по сравнению с просроченной задолженностью на 1 мая 2015 г. увеличилась на 45,5% или 94 млрд. бел. рублей.

Современные тенденции социально-экономического развития Беларуси обуславливают, с одной стороны, появление негативных социальных явлений на рынке труда (качественное несоответствие структур спроса и предложения рабочей силы, неполная занятость), а с другой - наполнение новым перспективным содержанием уже имеющихся явлений и процессов (гибкие формы занятости, человеческий потенциал в сфере труда, конкурентоспособность трудовых ресурсов).

Соответственно данная экономическая реальность затрагивают достаточно широкий спектр проблем социально-психологической адаптации личности в современном образовании. Для молодежи она, в первую очередь, связана с постоянным процессом поиска относительно оптимального соответствия личности и окружающей среды (школа, вуз, организация) в ходе осуществления определенного вида деятельности, и как результат этого процесса, с целью удовлетворения актуальных потребностей и реализации связанных с ними значимых целей.