

Захарчин Г. М.

*доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту персоналу та адміністрування
Національного університету «Львівська політехніка»*

Гладун С. О.

*асистент кафедри менеджменту персоналу та адміністрування
Національного університету «Львівська політехніка»*

Zakharchyn Halyna

*Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor of HR management and administration Department
Lviv Polytechnic National University*

Hladun Svitlana

*Assistant of HR management and administration Department
Lviv Polytechnic National University*

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ У КОНТЕКСТІ АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. У статті обґрунтовано доцільність розгляду взаємозв'язку емоційного інтелекту та адаптації молодих фахівців як обов'язкової умови в механізмі менеджменту персоналу. Підкреслено важливу роль емоційного інтелекту у всіх сферах життєдіяльності людини. Зазначено особливості адаптаційного процесу, під час якого формуються фахові здібності, світоглядні сенси та гартується емоційний інтелект. Підкреслено загальні закономірності, які ґрунтуються на емоційному інтелекті особистості. Охарактеризовано присутність емоційного інтелекту у всіх видах адаптації: соціально-психологічній, психофізіологічній, соціально-організаційній, професійній. Виділено основні завдання в системі менеджменту персоналу, які вирішують за допомогою використання емоційного інтелекту в адаптаційному процесі. Запропоновано широкий спектр заходів адаптаційного характеру на основі емоційного інтелекту і наголошено на необхідності розвитку нового виду менеджменту – емоційного та стрес-менеджменту, а також використання копінг-стратегії.

Ключові слова: адаптація, адаптаційні здібності, емоційний інтелект, професійна діяльність, професійна компетентність, молоді фахівці, мотивація.

Вступ та постановка проблеми. Суспільні процеси, зумовлені складними викликами сьогодення, підтверджують важливість емоційного інтелекту у всіх сферах життєдіяльності людини. Серед основних викликів виділяємо насамперед такі, як:

- інтенсивне зростання проблем емоційного характеру, особливо серед молодого покоління;
- загострення соціальних негараздів у суспільному просторі;
- ментальні стереотипи щодо необхідності досягнення успіху і надмірна популяризація лідерських проєктів;
- розширення соціальних аспектів природи людини, які підкреслюють важливість емоційного чинника в досягненні успіху;
- зміна пріоритетів у діяльності організацій;
- загострення конфліктних явищ у глобальному просторі.

З огляду на це, у науковому середовищі вивчення можливостей використання функціональних особливостей емоційного інтелекту у системі соціально-трудова відносин і управління персоналом є закономірним процесом, що відображає усвідомлення ролі емоційного стану людини в комунікаційних процесах та переосмислення здібностей на основі синтезу психології, менеджменту, фізіології, філософії.

Однак адаптаційній політиці, яка би враховувала емоційний інтелект, у вітчизняній практиці приділяється мало уваги, що зменшує ефективність виконання молодими фахівцями своїх професійних обов'язків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Емоційний інтелект формує емоційний потенціал людини, який забезпечує її успішний кар'єрний розвиток. Категорія

емоційного інтелекту давно вже стала предметом наукового дискурсу психологів, економістів, філософів, які досліджують її під різним кутом зору. Концептуалізація категорії емоційного інтелекту і теоретичні аспекти його розвитку стали вагомим доробком наукових публікацій [1; 2; 9; 11]. У багатьох наукових дослідженнях висвітлюється роль емоційного інтелекту у процесі професійної освіти та готовності особистості до професійної діяльності [4; 5; 8]. Науковці не тільки пов'язують емоційний інтелект персоналу із соціально-психологічною адаптацією особистості [3; 7], але й розглядають його як інструмент ефективного розвитку організації [6; 10]. Попри широкий інтерес до окресленої проблематики, питання, пов'язані із дослідженням взаємозв'язку емоційного інтелекту з адаптацією молодих фахівців як обов'язковою умовою в механізмі менеджменту персоналу, потребують поглиблених наукових розвідок.

Мета дослідження полягає у висвітленні можливостей використання особливостей емоційного інтелекту у процесі адаптації молодих фахівців до професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Динамічні зміни у соціально-економічному середовищі, які часто супроводжуються емоційним напруженням, спонукають науковців досліджувати проблему розвитку емоційного інтелекту. Однак ця проблема актуалізувалася не тільки сьогодні, вона має свою давню історію. Звертання до адаптації та емоційної здатності людини має свої історичні корені, адже свого часу Чарльз Дарвін у своїй роботі «Вираження емоцій у людей і тварин» (1872 р.) вказував на важливу роль зовнішніх проявів емоцій для виживання та адаптації. І якщо в стародавні часи адаптація була запорукою

виживання людини, то в сучасних реаліях вона є запорукою її успішного професійного становлення.

Більшість науковців та практиків схилиються до думки щодо важливості чинника емоційного інтелекту у процесі адаптації, зазначаючи, що «в ринкових умовах емоційний інтелект – важливий складник робочого процесу та ринкових відносин» [2, с. 264], та наголошуючи на тому, що «для реалізації різноманітних форм професійної діяльності велике значення має здатність особистості зберігати емоційну стійкість, яка в стресових ситуаціях дає змогу адекватно регулювати поведінку людини. Емоційна стійкість – один із показників високого рівня емоційного інтелекту, який дуже важливо мати кожному спеціалісту» [5, с. 47].

Достатнім підтвердженням доцільності розгляду емоційного інтелекту в контексті адаптації є факт наявності у структурі емоційного інтелекту серед груп здібностей за різними моделями емоційного інтелекту адаптаційних здібностей, які передбачають управління емоціями в стресових ситуаціях, і дотичних до адаптаційних – самомотивації, яка сприяє у досягненні цілей, та вміння будувати стосунки, тобто «мистецтво підтримувати стосунки й уміло поводитися з емоціями інших людей» [2, с. 94]. Відмітимо, що у своїх дослідженнях емоційного інтелекту [2] Д. Гоулман серед компонентів емоційного інтелекту виділяє також самоконтроль, якому притаманна ознака адаптивності, тобто гнучке пристосування до мінливої ситуації і подолання перешкод.

Процес адаптації базується на індивідуальних особливостях особистості під впливом чинників зовнішнього середовища. Цей процес відображає рівень професійного розвитку молодого фахівця, під час якого формуються фахові здібності, світоглядні сенси та гартується емоційний інтелект.

Проблема адаптації молодих фахівців має подвійний характер, оскільки їхні емоційні стани перебувають на перетині двох середовищ – академічного, де вони здобували освіту і формували свій світогляд, та професійного середовища, в яке молоді фахівці потрапляють після здобуття освіти. Це нове середовище, природно, принципово відрізнятиметься від академічного, що приводить до емоційного напруження. З огляду на це, адаптаційні навички повинні закладатися ще на стадії професійної підготовки паралельно із формуванням професійних навичок, а на стадії професійного розвитку вони закріплюються завдяки емоційному інтелекту. За таких умов не буде відчутного розриву між інтелектуальною та вольовою свідомістю, між професійною готовністю молодого фахівця до діяльності та емоційною здатністю. Отже, емоційну грамотність молодого фахівця необхідно розвивати ще під час здобуття освіти, коли можна досягнути позитивної синергії від взаємодії когнітивного й емоційного складника і закласти підґрунтя позитивної поведінкової адаптації в майбутньому. Молодий фахівець потрапляє у виробниче середовище, яке має свій емоційний фон, наповнений енергетичною, інформаційною, ціннісною складовими частинами, які є одночасно мотиваційними важелями й індикаторами емоційної чутливості. Таким чином, у процесі адаптації молодий фахівець проходить тест не тільки на професійну здатність, що відображає діяльнісний характер адаптації, але й на психологічну та соціальну здатність, що відображає особистісну характеристику людини.

Незалежно від того, яку сферу емоційного інтелекту (внутрішньоособистісну чи міжособистісну) розглядати, всюди присутні емоції. Емоція є імпульсом, що розвиває прагнення до дії, а адаптація до нової ситуації є конкретною дією.

Отже, професійна діяльність передбачає наявність у фахівця певного рівня готовності до професійної діяльності, яка обов'язково містить емоційний складник. Саме на цьому наголошують науковці, підкреслюючи, що «сформованість емоційної готовності до професійної діяльності передбачає дотримання таких загальних закономірностей, які ґрунтуються на емоційному інтелекті особистості, тобто на емоційних і когнітивних процесах, що супроводжують професійну діяльність людини, таких як: закономірні зв'язки між діяльністю індивіда і діяльністю суспільства; тенденції формування і зміни професійної спрямованості суб'єкта праці та факторів, що їх зумовлюють; формування і зміни психічних процесів; індивідуально-типологічна своєрідність ставлення до діяльності та її емоційне забарвлення» [5, с. 49].

Емоційний інтелект присутній у всіх видах адаптації: соціально-психологічній, психофізіологічній, соціально-організаційній, професійній.

Соціально-психологічна адаптація молодих фахівців сприяє гармонізації цінностей і цільових орієнтацій особистості із колективними, на основі чого досягається реалізація професійного потенціалу фахівця і набуття певного соціального статусу в колективі. Досягнення бажаного статусу у професійному середовищі свідчить про успішну соціально-психологічну адаптацію молодого фахівця. Однак тут важливо брати до уваги особливості середовища, оскільки, на думку науковців, «чим складніше нове середовище (наприклад, більше соціальних зв'язків, складніша спільна діяльність, вища соціальна неоднорідність), тим є важчою для індивіда соціально-психологічна адаптація. Найскладніше середовище те, у якому постійно відбуваються зміни» [9, с. 163]. Емоційний інтелект є основним мотиватором активної позиції особистості в колективі. Психофізіологічна адаптація доповнює позитивне налаштування на співпрацю в тих умовах, в які молодий фахівець потрапляє. Соціально-організаційна адаптація перевіряється емоційним налаштуванням до прийняття адміністративно-правових, соціально-економічних та інших інституційних впливів середовища.

Завдяки використанню емоційного інтелекту у процесі адаптації молодих фахівців успішно вирішуються такі завдання менеджменту персоналу, як:

- налагодження ефективної командної співпраці;
- вміння працювати в стресових ситуаціях і нестабільному середовищі;
- вміння налагоджувати комунікаційні зв'язки;
- вміння володіти своїм емоційним станом, переводити негативні емоційні стани за допомогою культури дії в позитивні;
- бажання до професійного удосконалення і розвитку.

Успішне проходження адаптації завдяки чиннику емоційного інтелекту підтверджує рівень професійної зрілості молодого фахівця та визнання його професійної ідентичності. Процеси адаптації та розвитку емоційного інтелекту молодого фахівця повинні протікати паралельно. З цієї метою доцільно послуговуватися апробованими у світовій практиці методами розвитку емоційного інтелекту, такими як: «методи емоційної саморегуляції, методи усвідомлення власних емоцій, методи управління емоційними станами іншої людини [10, с. 389]. Крім того, на думку науковців, «одним із важливих компонентів адаптації, які зараз активно вивчають, є подолання стресу (копінг-стратегії). Психологічне призначення подолання як одного із видів саморегуляції полягає в тому, щоб якомога краще адаптувати людину до вимог ситуації шляхом оволодіння, послаблення чи пом'якшення цих вимог. [9, с. 163]. Копінг-стратегії налаштовують на активний

аспект діяльності людини і пристосування до реального життя через управління емоціями. З огляду на це, розробляючи концепцію адаптації молодих фахівців, необхідно брати до уваги копінг-стратегії, диференціюючи їх відповідно до груп людей, які мають різні потенційні здібності керування емоціями. Широкий спектр заходів адаптаційного характеру на основі емоційного інтелекту уможливилось завдяки розвитку нового виду менеджменту – емоційного, який разом зі стрес-менеджментом стане не тільки мистецтвом управління емоціями, але й практичним інструментом підвищення якості управлінської праці, розвитку системи цінностей і філософії соціалізації молодих фахівців.

Висновки і перспективи подальших досліджень.

Емоційний інтелект є тонкоплановим інструментом забезпечення успішної адаптації, оскільки сприяє розвитку ефек-

тивних соціальних навичок, комунікацій, розвиває вміння працювати в команді, нейтралізує опір до змін і виникнення конфліктних ситуацій, підвищує лояльність до організації. Здібності до усвідомлення, розуміння емоцій і управління ними доповнюють професійні компетенції, оскільки сприяють емоційно-вольовому регулюванню мотивації до професійного розвитку. Використання концепту «емоційний інтелект» у процесі професійної адаптації молодих фахівців є принципово важливим, особливо для тих професій, які передбачають широке поле комунікаційних зв'язків з інтенсивним рівнем перетікання емоційних станів.

Подальші дослідження необхідно спрямовувати на розроблення методичних підходів до оцінювання ефективності впливу емоційного інтелекту на процес адаптації молодих фахівців та формування ефективних стратегій розвитку адаптаційного та емоційного менеджменту.

Список використаних джерел:

1. Боярин Л.В. Теоретичний аналіз вивчення проблеми соціальної адаптації в психологічній літературі. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2013. № 3(32). С. 55–61.
2. Гоулман Д. Емоційний інтелект / пер.з англ. С.Л. Гумецької. Харків : Віват, 2019. 512 с.
3. Дерев'яно С.П. Роль емоційного інтелекту в соціально-психологічній адаптації особистості. *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка. Серія «Психологічні науки»*. 2008. Вип. 59. Т. 1. С. 94–98.
4. Жигайло Н.І., Стасюк М.М. Роль емоційного інтелекту в процесі професійної освіти. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2016. № 4. С. 87–97.
5. Зарицька В.В. Емоційний інтелект як складова готовності особистості до професійної діяльності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Серія «Психологія»*. 2014. Вип. 49. С.42–49.
6. Корман М.М. Емоційний інтелект персоналу як основа ефективного розвитку організації. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2013. Вип. 24. С. 88–94.
7. Куріна Н.С., Дарченко Н.Д. Інноваційна модель концепції професійної адаптації персоналу. *Економіка, менеджмент і маркетинг. БізнесІнформ*. 2013. № 8. С. 348–353.
8. Пашко Т.А. Емоційний інтелект як складова професійної компетентності керівника. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12 «Психологічні науки»*. 2008. № 21(45). С. 161–167.
9. Стасюк М.М. Теоретичний аналіз впливу емоційного інтелекту на процес соціального інтелекту. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*. Випуск 5. 2017. С. 158–169.
10. Щетиніна Л.В., Рудакова С.Г., Заєць А.І. Емоційний інтелект в управлінні персоналом: підходи до розуміння та його розвиток. *Бізнес-Інформ*. 2019. № 3. С. 385–393.
11. Petrides K.V. Trait Emotional Intelligence Theory *Industrial and Organizational Psychology*. 2010. № 3. P. 136–139.

References:

1. Boiaryn L.V. (2013) Teoretychnyi analiz vyvchennia problemy sotsialnoi adaptatsii v psykholohichnii literaturi [Theoretical Analysis of the Study of the Problem of Social Adaptation in Psychological Literature]. *Teoretychni teoretichni i prykladni problemy psykholohii*, no. 3(32), pp. 70–76.
2. Houlman D. (2019) Emotsiinyi intelekt [Emotional Intelligence]. Kharkiv: Vivat. (in Ukrainian)
3. Derevianko S.P. (2008) Rol emotsiinoho intelektu v sotsialno-psykholohichnii adaptatsii osobystosti [Role of Emotional Intelligence in Social and Psychological Adaptation of Personality]. *Visnyk Chernihivskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni T. H. Shevchenka. Seriiia «Psykhologichni nauky»*, vol. 59, T. 1, pp. 94–98.
4. Zhyhailo N.I., Stasiuk M.M. (2016) Rol emotsiinoho intelektu v protsesi profesiinoy osvity [Role of Emotional Intelligence in the Process of Vocational Education]. *Pedahohika i psykholohiia psichologiya profesiinoy osvity*, № 4, pp. 87–97.
5. Zarytska V.V. (2014) Emotsiinyi intelekt yak skladova hotovnosti osobystosti do profesiinoy diialnosti [Emotional Intelligence as a Component of Person's Readiness for Professional Activity]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu im. H.S. Skovorody. Seriiia «Psykhologhiia»*, vol. 49, pp. 42–49.
6. Korman M.M. (2013) Emotsiinyi intelekt personalu yak osnova efektyvnoho rozvytku orhanizatsii [Emotional Intelligence of the Staff as a Basis for the Effective Development of the Organization]. *Naukovi pratsi Kirovohradskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, vol. 24, pp. 88–94.
7. Kurina N.S., Darchenko N.D. (2013) Innovatsiina model kontseptsii profesiinoy adaptatsii personalu [Innovative Model of the Concept of Professional Adaptation of Personnel]. *Ekonomika, menezhment i marketyn. BiznesInform*, no. 8, pp. 348–353.
8. Pashko T.A. (2008) Emotsiinyi intelekt yak skladova profesiinoy kompetentnosti kerivnyka [Emotional intelligence as a component of leader's professional competence]. *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M.P. Dragomanova. Seriiia 12 «Psykhologichni nauky»*, no. 21(45), pp. 161–167
9. Stasiuk M.M. (2017) Teoretychnyi analiz vplyvu emotsiinoho intelektu na protses sotsialnoho intelektu [Theoretical Analysis of the Influence of Emotional Intelligence on the Process of Social Intelligence]. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu «Ostrozka akademiia». Seriiia «Psykhologhiia»*, vol. 5, pp.158–169.
10. Shchetinina L.V., Rudakova S.H., Zaiets A.I. (2019) Emotsiinyi intelekt v upravlinni personalom: pidkhody do rozuminnia ta yoho rozvytok [Emotional Intelligence in Personnel Management: Approaches to Understanding and its Development]. *Biznes-Inform*, no. 3, pp. 385–393.
11. Petrides K.V. (2010) Trait Emotional Intelligence Theory. *Industrial and Organizational Psychology*, no. 3, pp. 136–139.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В КОНТЕКСТЕ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье обоснована целесообразность рассмотрения взаимосвязи эмоционального интеллекта и адаптации молодых специалистов в качестве обязательного условия в механизме управления персоналом. Подчеркнута важная роль эмоционального интеллекта во всех сферах жизнедеятельности человека. Указаны особенности адаптационного процесса, во время которого формируются профессиональные способности, мировоззренческие смыслы и закаляется эмоциональный интеллект. Подчеркнуты общие закономерности, основанные на эмоциональном интеллекте личности. Дана характеристика присутствию эмоционального интеллекта во всех видах адаптации: социально-психологической, психофизиологической, социально-организационной, профессиональной. Выделены основные задачи в системе менеджмента персонала, решение которых требует использования эмоционального интеллекта в адаптационном процессе. Предложен широкий спектр мероприятий адаптационного характера на основании эмоционального интеллекта и отмечена необходимость развития нового вида менеджмента – эмоционального и стресс-менеджмента, а также и использования копинг-стратегии.

Ключевые слова: адаптация, адаптационные способности, эмоциональный интеллект, профессиональная деятельность, профессиональная компетентность, молодые специалисты, мотивация.

EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE CONTEXT OF ADAPTATION OF YOUNG PROFESSIONALS TO PROFESSIONAL WORK

Summary. The purpose of the research is to reason the opportunities of using the features of emotional intelligence in the process of adaptation of young professionals to professional work. In this regard, the article presents the arguments, emphasizing the need and feasibility of using emotional intelligence in the context of adapting young professionals to professional work. The main challenges of the present are summarized, actualizing the need to use the functional features of emotional intelligence in the system of social and labour relations and personnel management as a natural process. The article emphasizes the important role of emotional intelligence in all spheres of human life, especially in the professional field with significant communication links. The peculiarities of the adaptation process have been defined, during which professional skills, worldview and emotional intelligence are formed. The general patterns that are based on the emotional intelligence of the individual are emphasized. The presence of emotional intelligence in all types of adaptation is characterized: social and psychological, psychological and physiological, social and organizational, professional. It is stated that the adaptation skills of young professionals should be laid at the stage of vocational training along with the formation of professional skills, and at the stage of professional development, they are strengthened by emotional intelligence. The expediency of parallel regulation of the adaptation processes and development of emotional intelligence of a young professional is substantiated. For this purpose, it is advisable to use the methods of emotional intelligence development, tried and tested worldwide, including: methods of emotional self-regulation, methods of awareness of one's own emotions, methods of managing another person's emotional states. The basic problems of emotional intelligence development and tasks in the personnel management system are defined and they are solved by the use of emotional intelligence in the adaptation process. A wide range of adaptive measures based on emotional intelligence using a coping strategy has been suggested. There is an emphasis on the need to develop new types of management – emotional and stress management, which will contribute to successful professional activity.

Key words: adaptation, adaptive abilities, emotional intelligence, professional activity, professional competence, young specialists, motivation.