

Белянская Юлия Игоревна

Магистрант

Направление: Психология

Магистерская программа: Общая психология и психология личности

Особенности диагностики эмоционального интеллекта личности разной профессиональной направленности

Аннотация. В статье раскрывается актуальность инструментария для оценки и измерения эмоционального интеллекта лидера, прослеживается взаимосвязь эмоционального интеллекта и личностно-профессиональной деятельности личности. Указаны методы измерения эмоционального интеллекта, описаны определения основных понятий, проведено сравнение основных методов и сделаны выводы.

Ключевые слова: диагностика, эмоциональный интеллект, лидер, личность, опросник, испытуемый

В современном мире, где все больше внимания уделяется развитию и использованию человеческого потенциала, эмоциональный интеллект (ЭИ) становится ключевым фактором успеха в различных сферах деятельности. ЭИ представляет собой способность человека понимать свои и чужие эмоции, управлять ими и использовать их для достижения целей [1, с. 12]. В настоящее время люди, занимающие руководящие должности, лидеры, должны обладать эмоциональным интеллектом. Сотрудники хотят видеть в своих руководителях не просто человека, который раздаёт указания, а в первую очередь, наставника, вдохновителя, способного вовлечь в рабочий процесс, замотивировать на достижение общей цели и организовать командную работу.

Лидеры должны задавать эмоциональный тон компании, формировать культуру на рабочем месте, где каждый сотрудник будет чувствовать себя значимым, ценным, чувствующим заботу и внимание лидера [4, с. 212]. Для этого рассмотрим особенности диагностики ЭИ у лиц различной профессиональной направленности.

Многие специалисты начинают понимать и принимать тот факт, что эмоции могут являться основным инструментом, который способен в значительной степени облегчить, ускорить момент наступления успеха. Считается, что личность может успешно вести переговоры, часто быть победителем в них, избегать негативных эмоций, легко и с радостью адаптироваться к новым реалиям и условиям, вызовам жизни, а также устанавливать доверительные отношения с окружающими именно благодаря высокому эмоциональному интеллекту. Следует отметить, что владение перечисленными аспектами способно упростить задачу карьерного продвижения, а также – становление лидера.

Актуальность статьи обусловлена необходимостью поиска и определения эффективных методов диагностики ЭИ, которые позволят выявить его уровень и особенности у представителей разных профессий. Это важно для определения потенциальных возможностей и ограничений каждого человека, а также для создания условий для развития ЭИ в процессе обучения и профессиональной деятельности.

Эмоциональный интеллект играет важную роль в профессиональной жизни людей. Он помогает им лучше понимать себя и других, эффективно взаимодействовать с коллегами, принимать обоснованные решения и справляться со стрессом. Однако уровень ЭИ может различаться у людей разных профессий из-за специфики их работы [2, с.60]. По понятным причинам, например, врачи и учителя должны обладать высоким показателем эмпатии и на хорошем уровне понимать эмоции, как свои, так и своих пациентов/ учеников, чтобы оказывать им помощь и поддержку. Менеджеры и инженеры должны уметь управлять своими эмоциями, держать себя в руках, даже когда очень хочется эмоционально отреагировать, и принимать здравые решения на основе эмоциональной информации. Юристы должны быть способны регулировать свои эмоции в сложных ситуациях и сохранять хладнокровие, в любой момент, чтобы не происходило. Эти требования продиктованы особенностями и содержанием каждой профессии.

Для диагностики эмоционального интеллекта (ЭИ) личности существует множество инструментов, которые могут помочь оценить уровень развития этого навыка. Вот некоторые из них:

1. Анализ научной литературы по теме исследования

2. Психологическое тестирование. Это наиболее распространённый метод, который включает в себя заполнение опросников или анкет. Они могут быть направлены на оценку различных аспектов ЭИ, таких как понимание эмоций, управление эмоциями и эмпатия.

3. Интервью и самоотчёты. В этом методе участники исследования отвечают на вопросы о своих эмоциональных навыках и способностях. Этот метод может быть дополнен анализом поведения участников в реальных ситуациях.

4. Наблюдение. Этот метод предполагает наблюдение за поведением участников в различных ситуациях, чтобы оценить их эмоциональные реакции и навыки. Наблюдение может проводиться в лабораторных условиях или в реальной жизни. Результаты данных наблюдений за участниками проводились по чек листу, в процессе совместного участия в тренингах, а также на встречах лидеров Волонтерского движения

5. Анализ продуктов деятельности. Этот метод включает анализ письменных работ, рисунков или других творческих проявлений участников, чтобы выявить их эмоциональные способности.

6. Экспериментальные методы. Эти методы предполагают создание контролируемых ситуаций, в которых участники должны проявить свои эмоциональные навыки. Например, участникам могут предложить решить задачу, требующую понимания эмоций другого человека.

7. Компьютерные тесты и игры. Современные технологии позволяют создавать компьютерные программы и игры, которые могут оценивать эмоциональные способности участников. Эти методы становятся всё более популярными из-за своей доступности и эффективности, а также в связи с современным трендом геймификации для вовлечения более молодой аудитории.

Для закрытия потребностей диагностики испытуемых разных специальностей предлагается следующий наиболее интересный и валидный инструментарий:

1. Самоотчет – это тестирование, отвечает на вопросы теста сам испытуемый. Преимуществами данного метода являются наименее трудоемкие

вопросы организации, проведения и обработки данных, по сравнению с другими инструментами, о которых речь пойдет далее. Данная методология – хороший способ увидеть и оценить, насколько объективно испытуемый видит себя, чувствует свои эмоции, может назвать их. Вместе с тем этот тест имеет свои ограничения. Важным недостатком самоотчета, как одного из первых инструментов измерения эмоционального интеллекта, можно назвать тот факт, что испытуемые могут стремиться показать результаты лучше, чем есть на самом деле, так как многие искаженно воспринимают проявления себя, своих эмоций, оценить корректно свои склонности, способности, связанные с эмоциями, не могут [2, с.78]. Получается, что, испытуемые легко могут демонстрировать хороший уровень проявления эмоционального интеллекта, давая социально ожидаемые ответы, при этом данные ответы не будут соотноситься с реально проявляемым поведением участника исследования. Чаще всего такие ситуации происходят, когда испытуемые думают, что результаты исследования могут повлиять на принятие решений руководством компании, например, о приеме на работу, и о повышении по карьерной лестнице того или иного кандидата. Если же речь идет о самопознании, а также об использовании результатов тестирования для дальнейшего саморазвития, то количество таких случаев резко снижается. Результаты исследования, которые можно получить с применением этого метода, дают понять, что человек сам думает о степени выраженности эмоционального интеллекта, по сути, это замер самооценки. При этом, стоит отметить, что структура эмоционального интеллекта складывается из большого числа навыков, тогда как навыки качественнее измеряются оценкой способностей.

2. Второй инструмент для измерения эмоционального интеллекта, это тест эмоционального интеллекта - тест Холла (EQ). Прежде всего, это методика, она измеряет проявленность эмоционального интеллекта по пяти направлениям: эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, самомотивация, эмпатия, распознавание эмоций других людей [6, с.108]. Получив результаты после обработки теста Холла, испытуемый получит полную картину с ответом на вопрос: над какими гранями эмоционального интеллекта ему стоит работать в первую очередь. Далее представляется опросник: он состоит из 30 формулировок

утвердительному наклонению, именно их предлагается оценить испытуемому, применяя один из шести вариантов ответа: я согласен (+3 балла), в основном согласен (+2 балла); отчасти согласен (+1 балл); отчасти не согласен (-1 балл); частично не согласен (- 2 балла) и полностью не согласен (- 3 балла). После ответа на все 33 утверждения необходимо вывести сумму баллов, по правилам математики с учетом знаков «плюс» и «минус». Интерпретация довольно простая: чем меньше сумма баллов, тем меньше проявлено данное эмоциональное направление. Каждой шкале соответствуют свои утверждения, их распределение можно увидеть ниже:

- эмоциональная осведомленность (пункты теста 1, 2, 4, 17, 19, 25);
- управление своими эмоциями (пункты теста 3, 7, 8, 10, 18, 30);
- самомотивация (пункты теста 5, 6, 13, 14, 16, 22);
- эмпатия (пункты теста 9, 11, 20, 21, 23, 28);
- распознавание эмоций других людей (пункты теста 12, 15, 24, 26, 27, 29).

Существует мнение, что, этот тест является одной из самых распространенных методик для замера степени выраженности эмоционального интеллекта личности. Одним из значимых его достоинств является доступность, простота в заполнении бланка теста и подсчете результатов. Это дает основание утверждать, что инструмент подходит для самодиагностики представителей любых специальностей: от врачей и юристов, до инженеров и технологов. Кроме того, данный тест подходит не только как инструмент диагностики ЭИ, а также его можно применять для определения областей, требующих развития у представителей разнообразных профессий. Но, при этом у данного инструмента есть и свои недостатки: он может быть недостаточно надежным и валидным, так как основан на самоотчете респондентов и не всегда учитывает контекст и специфику ситуации. Кроме того, тест Холла не предоставляет детальной информации о каждом компоненте ЭИ.

Таким образом, необходимо отметить, что эмоциональный интеллект состоит из поведения и навыков, их важно наблюдать, фиксировать и проводить замеры, и в конечном итоге улучшать. Никогда не поздно заниматься самопознанием, лучше понимать себя, узнавать новое о своих эмоциях, и работать над улучшениями. Тест Холла – один из инструментов, который позволит это сделать быстро и максимально

эффективно.

3. Третьим инструментом, вызвавшим наш интерес, является опросник ЭМИн Д.В. Люсина, который содержит две шкалы (межличностный и внутриличностный ЭИ), каждая из которых состоит из нескольких субшкал, и направлен он на измерение уровня эмоционального интеллекта личности. Опросник ЭМИн, измеряет, как и два предыдущих инструмента, представления людей о своем эмоциональном интеллекте, а не умение человека понимать эмоции или управлять. Автор опросника считает, что есть значительный разрыв между истинной выраженностью какого-то измеряемого свойства респондента и представлением самого человека о степени проявленности в нем данного свойства. Тем не менее измерение именно представлений о своем эмоциональном интеллекте, с одной стороны, дает важные для психолога сведения о человеке, с другой стороны, предоставляет опосредованную информацию и о подлинном уровне его эмоционального интеллекта.

Опросник содержит 46 утверждений, прочитав которые тестируемый отмечает степень своего согласия, или не согласия, выбирая один из четырех вариантов ответа: совсем не согласен, скорее не согласен, скорее согласен, полностью согласен. В дальнейшем эти утверждения соединяются в пять субшкал, которые, в свою очередь, образуют четыре шкалы более общего порядка.

1. Межличностный ЭИ: трактуется как способность к пониманию эмоций других людей и управлению ими;
2. Внутриличностный ЭИ: описывается автором как способность к пониманию собственных эмоций и управлению ими;
3. Понимание эмоций; представлен как способность к пониманию своих и чужих эмоций;
4. Управление эмоциями: предполагает способность к управлению своими и чужими эмоциями.

Для дальнейшего анализа сравним опросник ЭМИн с тестом Холла. Опросник ЭМИн, является более структурированным инструментом, сложным в части организации, проведения и обработки результатов тестирования. Вместе с тем

именно он позволяет оценить межличностный и внутриличностный эмоциональный интеллект, позволяет более детально проанализировать различные аспекты ЭИ. Опросник ЭМИн также имеет хорошую надёжность и валидность, что выигрышно выделяет его среди других. При наличии явных достоинств и преимуществ практически каждый инструмент предполагает наличие недостатков: может быть более трудоёмким и сложным в использовании, чем тест Холла, например. Кроме того, он требует от респондентов более высокого уровня рефлексии и самоанализа, что может быть не всегда уместным, или не соответствовать поставленным целям и задачам исследования

4. Следующий инструмент - диагностика «эмоционального интеллекта» Н. Шутте – методика, оценивающая общий уровень ЭИ и его составляющие: самосознание, контроль импульсивности, уверенность, самокритика, независимость, эмпатия, социальная ответственность [5, с. 54]. Опросник представляет собой тест, с 33 утверждениями, которые образуют далее 3 шкалы: это оценка и выражение эмоций; далее, регулирование эмоций и, наконец, использование эмоций при решении проблем. Во время тестирования испытуемому предлагается подумать, и дать оценку каждому пункту, используя один из 5-ти вариантов ответов: 1 – это не я; 5 – это точно про меня, с нейтральным баллом 3, и промежуточными; 2- скорее не про меня и 4 – скорее про меня.

Преимуществом данной методики является то, что тест оценивает общий уровень ЭИ и его составляющие: самосознание, контроль импульсивности, уверенность, самокритика, независимость, эмпатия, социальная ответственность. Это позволяет получить более полное представление о развитии эмоционального интеллекта у респондента. При этом он может быть недостаточно надёжным и валидным, так как основан на самоотчёте испытуемого и не всегда учитывает контекст и специфику ситуации. Кроме того, диагностика Н. Шутте не предоставляет детальной информации о каждом компоненте ЭИ.

5. Наблюдение с использованием чек листа за участниками тренингового процесса, а также наблюдение за участниками общего собрания лидеров Волонтерского движения. В процессе наблюдения обращалось внимание на то, как

участники взаимодействуют друг с другом, реагируют на различные ситуации и решают проблемы и поставленные в обучении задачи. В процессе наблюдения заполнялся чек лист, содержащий следующие вопросы:

1. Эмоциональная осведомлённость:

Участники осознают свои эмоции и способны их назвать?

Они способны распознавать эмоции других людей?

2. Управление своими эмоциями:

Участники контролируют свои эмоции во время собрания?

Могут ли они управлять своими эмоциональными реакциями?

3. Самомотивация:

Проявляют ли участники энтузиазм и мотивацию во время обсуждения вопросов?

Способны ли они сохранять позитивный настрой, несмотря на возможные трудности?

4. Эмпатия:

Понимают ли участники чувства и потребности других членов коллектива?

Готовы ли они поддержать коллег в сложных ситуациях?

5. Распознавание эмоций других людей:

Замечают ли участники эмоциональные реакции своих коллег?

Учитывают ли они эти реакции при принятии решений?

6. Умение слушать и понимать:

Внимательно ли участники слушают друг друга?

Пытаются ли они понять точку зрения других людей?

Количество вопросов может быть расширено до 12-ти блоков, и включать такие аспекты как: способность к сотрудничеству, адаптивность, решение конфликтов, эмоциональная гибкость и др.

Все эти инструменты могут быть полезны для оценки эмоционального интеллекта представителей разных специальностей и определения областей, требующих развития. Каждый метод имеет свои преимущества и недостатки. Опросник ЭМИн может быть полезен для более детальной оценки ЭИ, в то время как

наблюдение по чек-листу предоставляет более реалистичное представление о проявлении ЭИ в конкретных ситуациях, диагностика Н. Шутте и Тест Холла могут быть полезны для быстрой и общей оценки ЭИ.

Важно помнить, что эмоциональный интеллект — это, в первую очередь, многогранный феномен, можно даже сказать сложный, он может проявляться по-разному в различных ситуациях, под воздействием как внешних, так и внутренних факторов [3, с.112]. Поэтому, важно учитывать контекст и специфику каждой ситуации при оценке эмоционального интеллекта участников, учитывать особенности разных специальностей.

В заключение можно сделать вывод, что абсолютно у каждого инструмента есть свои ограничения (сложность применения, сложность обработки, низкая валидность и пр.), а также есть явные преимущества. Выбор конкретного инструмента для проведения исследования полностью зависит от целей исследования и предпочтений исследователя. Определяющим фактором может также стать количество времени, отведенного на исследование как у самого исследователя, так и у испытуемых. В любом случае выбираемая диагностика ЭИ должна учитывать специфику каждой профессии и ее требования к эмоциональным навыкам. Кроме того, для того, чтобы повысить валидность полученных данных рекомендуется использовать последовательно 2-3 инструмента на одних и тех же испытуемых, т.е на одной и той же выборке.

Результаты исследования могут быть использованы для создания программ развития ЭИ в процессе обучения и профессиональной деятельности, а также для повышения эффективности взаимодействия между представителями разных профессий. Также следует отметить, что уровень ЭИ может зависеть от опыта работы и возраста, что требует разработки дифференцированных методик диагностики для разных групп респондентов.

Эмоциональный интеллект имеет колоссальное значение в профессиональном мире, он продолжает оставаться одним из самых важных навыков профессионального мира, а эмоции – важной частью жизни человека, личности, лидера. Речь идет как о положительных эмоциях, таких как радость, так и об отрицательных: гнев, тревога –

это движущие силы, которые заставляют человека идти вперед, развиваться, работать над собой, делают человека лидером. Без понимания себя и своих эмоций невозможно понимать других людей, а без этого стать для них лидером – достаточно сложно. Невысокий уровень эмоционального интеллекта, отсутствие стремления к самопознанию, к развитию, в свою очередь, могут сильно затруднять процесс достижения цели, в том числе достижения профессионального или карьерного роста.

Литература

1. Андреева, И. Н. Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии / И. Н. Андреева. - Новополюцк: ПГУ, 2018. - 387 с.
2. Белоконь, О.В. Эмоциональный и социальный интеллект и феномен лидерства. Социальный и эмоциональный интеллект: От процессов к измерениям / Под. ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. М., 2019. – 78 с.
3. Социальный и эмоциональный интеллект: от процессов к измерениям / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. – М: Ин-т психологии РАН, 2019. – 349 с.
4. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; Пер. с англ. – 3-изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2018 – 301 с.
5. Варицкий, А.Ю. Особенности психодиагностики эмоционального интеллекта личности с помощью опросника Шутте // Современные проблемы психологии и образования, М.: МФЮА, 2016 – 98 с.