

### ***Список использованных источников***

1. Дементенко Ю.А. Управление социально-психологическим климатом в коллективе // В сборнике: Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения сборник статей VIII Международной научно-практической конференции: в 3 ч.. 2018. С. 198-200.
2. Топузян Г.Г. Управление социально-психологическим климатом в системе управления персоналом организации // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. Т. 2. № 12. С. 830-831.
3. Хохлова Е.Ю. Методы исследования социально-психологического климата в управлении персоналом организации // В сборнике: Современные информационные технологии в образовании, науке и промышленности Сборник трудов VIII Международной конференции и VI Международного конкурса научных и научно-методических работ. Ответственные редакторы и составители Т.В. Пирязева, В.В. Серов. 2017. С. 129-131.
4. Развитие механизма управления предприятиями топливно-энергетического комплекса на основе совершенствования кадровой политики: монография /В.А. Васяйчева, Г.А. Сахабиева, В.А. Сахабиев. - Самара: Изд-во «Самарский муниципальный институт управления», 2012. 140с.

## **ВЛИЯНИЕ УРОВНЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ПРОЦЕСС ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

**А.Е. Дедич**

Научный руководитель О.В. Новоселова

Высококвалифицированные и лояльные работники являются ключевыми элементами успеха организации, поэтому многие современные компании тратят большое количество средств и усилий на развитие и удержание своих сотрудников.

Молодежь, как самая мобильная категория населения, часто мигрирует в крупные города. Как показывает статистика, текучесть кадров в организациях среди молодых сотрудников выше, чем среди сотрудников других возрастных групп. При этом кадровое развитие компании невозможно без притока квалифицированных молодых специалистов. Поэтому проблема удержания молодых специалистов, а также успешная адаптация их в организации является на сегодняшний день очень актуальной.

Актуальность проблемы трудовой адаптации молодых специалистов обусловлена еще и старением рабочих кадров организаций. Не все компании стараются привлекать к себе молодежь. Однако, помимо привлечения молодого работника в организацию, важно его удержать и закрепить на рабочем месте. Успешная трудовая адаптация во многом влияет на то, останется ли сотрудник в компании или нет.

Цель данной работы – выявить влияние уровня эмоционального интеллекта молодого специалиста на его трудовую адаптацию в организации.

Для достижения поставленной цели в работе необходимо решить следующие задачи:

- рассмотреть теоретические и практические аспекты трудовой адаптации молодых специалистов;
- рассмотреть понятие эмоционального интеллекта и его особенности;
- выявить взаимосвязь между уровнем эмоционального интеллекта молодого специалиста и его трудовой адаптацией.

Адаптация – это взаимное приспособление работника и условий организации, которое базируется на постепенном освоении новых профессиональных, социальных и организационных условий труда.

Трудовая адаптация представляет собой комплекс профессиональной и социальной ориентации работника, взаимное приспособление работника и организации, которое основывается на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

Целями системы адаптации является:

- ускорение процесса вхождения нового сотрудника в должность;
- снижение уровня текучести кадров;
- экономия времени руководителя и работников;
- развитие лояльности сотрудника к организации.

Выделяют следующие виды трудовой адаптации работников:

1. Производственная:

профессиональная; психофизиологическая; социально-психологическая; организационно-административная; экономическая; санитарно-гигиеническая.

2. Внепроизводственная:

адаптация к бытовым условиям; адаптация к внепроизводственному общению с коллегами; адаптация в период отдыха.

3. После завершения трудовой деятельности:

- адаптация после выхода на пенсию;
- адаптация по временной нетрудоспособности.

Весь процесс адаптации сотрудника можно разделить на четыре основных этапа:

1 этап: оценка уровня подготовленности новичка.

2 этап: ориентация – практическое ознакомление нового сотрудника с его непосредственными обязанностями.

3 этап: действенная адаптация - приспособление нового работника к своему статусу и включение его в межличностные отношения с коллегами.

4 этап: функционирование.

Выделяют два направления трудовой адаптации:

- первичное – адаптация новых сотрудников без опыта работы;
- вторичное - адаптация работников при переходе на новую работу, должность или объект, имеющих опыт работы.

К наиболее распространенным методам адаптации работников относятся: наставничество; тренинги и семинары; беседа; специальная

программа (ролевые игры, специально разработанные программы для укрепления командного духа, сплочения коллектива); экскурсия; анкетирование и т.п.

Среди факторов трудовой адаптации выделяют производственные (объективные) и личностные (субъективные).

К производственным факторам относятся все элементы производственной среды:

- содержание труда, разнообразие его элементов;
- творческий характер труда;
- качество материально-технического обеспечения;
- отношения между коллегами в коллективе;
- форма организации труда;
- система внедрения инноваций.

К личностным факторам относятся:

- социально-демографические характеристики работника (пол, возраст, семейное положение, национальность);
- социальные (образование, стаж работы, социальный статус);
- психологические (уровень притязаний, восприятие самого себя, готовность к восприятию нового, стереотипы; эмоциональный интеллект);
- мотивационные (степень профессионального интереса, материальной заинтересованности, установка на продолжение образования, на профессиональный рост).

Таким образом, одним из личностных факторов трудовой адаптации работников является эмоциональный интеллект.

Эмоциональный интеллект – это способность личности к эффективному общению за счет умения понимать и управлять своими и чужими эмоциями; умения воспринимать эмоции окружающих людей и возможности влиять на них, а также умения рефлексировать свои собственные эмоциональные состояния и контролировать их проявления.

Многими авторами эмоциональный интеллект рассматривается в качестве ключевого внутреннего фактора социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности.

Многие исследователи и авторы определяют эмоциональный интеллект как ключевой фактор социально-психологической адаптации к профессиональной деятельности.

Реализация основных функций эмоционального интеллекта способствует:

- повышению эффективности коммуникации;
- оптимизации межличностных отношений;
- минимизации сроков социально-психологической адаптации работника.

Выделяют четыре элемента эмоционального интеллекта:

- самосознание;
- самоконтроль;
- социальная чуткость;
- управление отношениями.

На эмоциональный интеллект оказывают влияние следующие факторы: темперамент; характер; воспитание; наличие аффективных нарушений; социальное окружение и др.

Таблица 1. Модель эмоционального интеллекта в концепции Д.В. Люсина

Компоненты эмоционального интеллекта	Межличностный эмоциональный интеллект	Внутриличностный эмоциональный интеллект
Понимание эмоций	Понимание чужих эмоций	Понимание своих эмоций
Управление эмоциями	Управление чужими эмоциями	Управление своими эмоциями, контроль экспрессии

В концепции Д.В. Люсина эмоциональный интеллект рассматривается как способность к пониманию своих и чужих эмоций и управлению ими. Поскольку понимание и управление могут быть направлены как на свои эмоции, так и на эмоции окружающих, Люсин выделяет два компонента

эмоционального интеллекта: внутриличностный и межличностный (таблица 1).

Эмоциональный интеллект дается нам не от рождения, его можно развить.

Дэниэл Гоулман в книге «Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ» выделяет пять ключевых навыков, которые необходимо развивать для развития своего эмоционального интеллекта.

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.

В 2010-2011 гг. было проведено исследование «Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов» (Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова).

Целью исследования являлось изучение роли эмоционального интеллекта в обеспечении эффективности социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности.

Для оценки уровня эмоционального интеллекта была использована модель отечественного автора Д.В.Люсина.

В качестве показателей успешности социально-психологической адаптации в данном исследовании были использованы внешние (особенности межличностных взаимоотношений в коллективе; показатели продуктивности деятельности; динамика карьерного роста) и внутренние критерии (степень удовлетворенности собой; степень сформированности отношения к себе как профессионалу; уровень лояльности сотрудника к компании, его отношение к рабочему коллективу и к организации в целом).

Респондентам предлагалось заполнить пакет вышеперечисленных опросников. Таким образом производились измерения:

- уровня эмоционального интеллекта молодого специалиста;
- уровня лояльности к организации;
- уровня удовлетворенности трудом.

Затем руководителю отдела, в котором работал респондент, предлагалось заполнить лист оценки молодого специалиста по вышеописанным критериям.

В результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы:

1. Внутриличный эмоциональный интеллект в большей степени влияет на удовлетворенность молодых специалистов различными показателями профессиональной деятельности, чем межличностный.

2. Молодые специалисты с высоким уровнем эмоционального интеллекта в большей степени адаптированы с точки зрения внутренних критериев адаптации благодаря более высокой удовлетворенности различными аспектами своей деятельности и более высокой идентификации с компанией, профессией.

Существуют специфические различия в особенностях социально-психологической адаптации молодых специалистов с разным уровнем эмоционального интеллекта, что соответствует выдвинутой в исследовании гипотезе. Поэтому необходима разработка различных стратегий трудовой адаптации молодых специалистов с разным уровнем эмоционального интеллекта

Молодые специалисты с более высоким уровнем развития способностей к управлению своими собственными эмоциями более избирательны в общении с коллегами по работе, а молодые специалисты со средним уровнем развития этих способностей оказываются наиболее включенными во взаимодействие внутри коллектива и стремятся устанавливать более тесные взаимоотношения со своими коллегами.

Полученные в исследовании результаты указывают на то, что эмоциональный интеллект является важным фактором социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в организации.

Таким образом, эмоциональный интеллект является важным фактором социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности в организации.

В результате исследования удалось зафиксировать роль эмоционального интеллекта в обеспечении социально-психологической адаптации не только по внутренним, субъективным критериям, но и по внешним критериям.

Высокий уровень эмоционального интеллекта молодых специалистов способствует сокращению сроков их трудовой адаптации в коллективе, а также успешному приспособлению специалиста к системе профессиональных и межличностных отношений в организации.

#### ***Список использованных источников***

1. Ким М.В., Резанович И.В. Управление кадровыми рисками в организации и их классификация по группам // В сборнике: Проблемы экономики и организации управления персоналом сборник научных трудов. Челябинск, 2016. С. 94-97.
2. Митрофанова А.Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: Автореф. дисс. канд. эк. наук – М., 2013. 23 с.
3. Некрасова В.В., Журавлев А.А. Управление кадровыми рисками в современной организации // Современные тенденции в экономике и публичное управление. Сборник трудов участников международной научно-практической конференции. Под редакцией В.В. Некрасовой, А.А. Горбачевой. 2016. С. 150-158.
4. Н.М. и Курс для высшего управленческого персонала: моногр. / ред. Васильев, Н.М. и. - М.: Экономика, 2016. - 807 с.



5. Эмоциональный интеллект / Дэниел Гоулман; пер. с англ. А. П. Исаевой. - М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009. - 478, [2] с.

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОГО АНАЛИЗА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ УСЛУГ**

**М.А. Журавель**

Научный руководитель М.Н. Белинская

При управлении затратами на персонал в любой организации проводят оценку и планирование затрат на персонал. Выбор методов оценки и планирования затрат обусловлен, в первую очередь, целями управления и наличием условий для их применения. Методы планирования и оценки затрат на персонал относятся как к стратегическому, так и к оперативному управлению[1]. Они достаточно разнообразны по своему содержанию, различны по своим целям и особенностям применения.

Однако у этих методов есть ряд слабых мест, особенно ощутимых при внутреннем управлении. Из них два самых крупных недостатка:

- нет возможности точно определить на каком этапе производства происходят излишние затраты;
- нет возможности установить обратную связь – информацию[2].

Единственным из методов, у которого отсутствуют данные недостатки, является метод функционально-стоимостного анализа, что делает его идеальным для организаций, ведущих свою деятельность в сфере услуг[3]. Проведём функционально-стоимостной анализ для выявления эффективности затрат на персонал в организации ООО «Центр управления персоналом». Так как выполнением основных функций организации занимается отдел персонала, а следовательно основные затраты распределяются в основном именно на него - был проведён анализ эффективности методов планирования