



Эмоциональный интеллект и его роль в профессиональном успехе

Кобякова О. С.¹, Деев И. А.¹, Куликов Е. С.¹, Малых Р. Д.¹, Тюфилин Д. С.¹

¹ Сибирский государственный медицинский университет, Томск, Россия

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ:

Получено: 13.11.2018
Опубликовано: 30.12.2018

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

эмоциональный интеллект, профессиональный успех, IQ

АННОТАЦИЯ:

В обзоре представлен анализ данных классических и современных исследований по проблеме эмоционального интеллекта и его значения в жизни человека, в частности в достижении им профессионального успеха. Как известно, в настоящее время описаны различные составляющие успешной карьеры, и эмоциональный интеллект, без сомнения, является одним из них. Какова его роль в покорении профессиональных вершин? Как объективно оценить уровень эмоционального интеллекта? Возможно ли его совершенствование? Данное понятие рассмотрено с точек зрения основных концепций, даны различные определения и выделены ключевые параметры каждой из моделей. Проанализированы способы оценки уровня эмоционального интеллекта, их прикладное значение, а также достоинства и недостатки, кроме того, затронуты вопросы их объективности и доказательности. Рассмотрены различные способы его совершенствования в зависимости от индивидуальных характеристик и практической необходимости. Особое внимание уделено роли эмоционального интеллекта в построении успешной карьеры и его взаимосвязи с IQ.

The role of emotional intelligence in professional success

Kobyakova O. S.¹, Deev I. A.¹, Kulikov E. S.¹, Malyh R. D.¹, Tyufilin D. S.¹

¹ Siberian State Medical University, Russia

ARTICLE INFO:

Received: 13.11.2018
Accepted: 30.12.2018

KEYWORDS:

emotional intelligence, professional success, IQ

ABSTRACT:

The review presents the data analysis of classic and contemporary research studies on emotional intelligence and its importance in human life, in particular, in the attainment of professional success. As is known, currently describes the various components of a successful career, and emotional intelligence, without a doubt, is one of them. What is his role in the conquest of a professional challenge? How to objectively assess the level of emotional intelligence? Can it be improved? This concept is considered from the point of view of basic concepts, the different definitions and highlighted key parameters of each model. Ways of assessing the level of emotional intelligence, their practical value and the advantages and disadvantages, also raised issues of objectivity and evidence-based practice. Different ways of its improvement depending on the individual characteristics and practical need. Special attention is paid to the role of emotional intelligence in successful career and its relationship with IQ.

CITATION

Кобякова О. С., Деев И. А., Куликов Е. С., Малых Р. Д., Тюфилин Д. С. Эмоциональный интеллект и его роль в профессиональном успехе // Живая психология. — 2018. — Том 5. — № 4. — С. 329–344. — doi: [10.18334/jp.5.4.39890](https://doi.org/10.18334/jp.5.4.39890)

Kobyakova O. S., Deev I. A., Kulikov E. S., Malyh R. D., Tyufilin D. S. (2018) Emotsionalnyy intellekt i ego rol v professionalnom uspeke [The role of emotional intelligence in professional success]. *Zhivaya psikhologiya*, 5(4), 329–344. doi: [10.18334/jp.5.4.39890](https://doi.org/10.18334/jp.5.4.39890)



Несомненно, все люди стремятся достичь успеха, но каждый человек вкладывает в это понятие разный, зачастую диаметрально противоположный смысл, основанный на индивидуальных жизненных ценностях.

На первый взгляд, определить причины успеха отдельно взятого человека довольно несложно, например, в качестве личностных предикторов успешной карьеры могут быть названы: уверенность, энергичность, инициативность, эмоциональная стабильность и устойчивость к стрессу [17] (*Bretz, Judge, 1994*). Также многие исследователи указывают на значительный вклад IQ (intelligence quotient — коэффициент интеллекта) в успех. Так, по некоторым данным, высокий уровень интеллекта повышает шансы индивида получить высшее образование, а также место работы с высоким материальным достатком [25] (*Firkowska-Mankiewicz, 2002*).

Однако даже при наличии всех необходимых предикторов и высокого IQ человек не всегда добивается успеха, и при равных уровнях указанных параметров разные люди достигают различных «высот». В этой связи современные исследования ставят под сомнение определяющую роль IQ в достижении успеха, придавая большее значение высокому уровню эмоционального интеллекта (emotional intelligence — EI). Согласно данным одного из основоположников концепции эмоционального интеллекта, именно EI позволяет предсказать, кто поднимется на «вершину», а кто потерпит неудачу среди одинаково компетентных людей одной специальности [29] (*Goleman, 1998*).

Стоит отметить, что с момента появления указанного термина возникло множество вопросов и противоречий, в том числе о недопустимом включении в него понятия «интеллект» [49] (*Salovey, Mayer, 1993*). Не прекращаются также и споры о том, возможно ли повыше-

ние уровня эмоционального интеллекта или же это врожденная характеристика. Под сомнение ставится и объективность современных методов оценки EI, напрямую связанная с его субъективной «эмоциональной» составляющей.

В данном обзоре представлен анализ современных исследований, посвященных изучению вклада IQ и EI в успешность человека, а также методам оценки эмоционального интеллекта и способам его совершенствования.

Понятие «эмоциональный интеллект»

Впервые понятие «эмоциональный интеллект» было использовано в модели социального интеллекта и определено как способность понимать и управлять мужчинами и женщинами — проявлять мудрость в человеческих отношениях [52] (*Thorndike, 1920*). Со временем этот термин включался в различные модели и концепции, так в рамках теории «многожественного интеллекта» были выделены понятия внутриличностного и межличностного интеллектов, где первый отвечает за взаимодействие с самим собой, а второй связан с пониманием настроений, мотивов и намерений других людей [26] (*Gardner, 1983*).

Первое обособленное определение EI связано с работами Salovey P. et Mayer J. D. (1990), которые определили его как часть социального интеллекта, включающую в себя способность распознавать собственные и чужие эмоции, различать их и использовать эту информацию, чтобы контролировать мышление и действия как собственные, так и других людей [48] (*Salovey, Mayer, 1990*). Это определение стало общепринятым в научном сообществе, однако изучением данного вопроса занимались и другие ученые: так, Bar-On R. (1997) предложил определять эмоциональный интеллект как множество некогнитивных навыков и компетент-



ностей, которые влияют на способность справляться с требованиями и влиянием среды и при этом преуспеть [6] (*Bar-On, 1997*). Petrides K. V. et al. (2007) рассматривали EI как сочетание поведения и самовосприятия в отношении способности индивида идентифицировать, обрабатывать и использовать эмоциональное знание [42] (*Petrides, Pérez-González, Furnham, 2007*).

Одновременно с разработкой понятия EI ряд исследователей вел работу над созданием его модели, которая позволила бы судить о роли тех или иных факторов, определяющих степень его развития.

Модели эмоционального интеллекта

С момента начала изучения феномена эмоционального интеллекта различными авторами были предложены многочисленные классификации, однако на сегодняшний день общепризнанными считаются три концепции (табл. 1).

Модель EI как совокупность способностей, впервые предложенная Salovey P. et Mayer J. D. (1997), предусматривает выделение четырех «ветвей» навыков: восприятие эмоций, использование эмоций для облегчения когнитивных действий, понимание и анализ эмоций, а также способность предотвращать, уменьшать или модифицировать эмоциональную реакцию в себе и других [1, 36] (*Brackett, Rivers, Salovey, 2011; Mayer, Salovey, 1997*).

Две другие концепции эмоционального интеллекта являются смешанными и, в отличие от описанной ранее, рассматривают когнитивные и другие особенности личности как одно целое, например, как, современная модель «EI — особенность характера» (trait EI). Наиболее популярной из смешанных является модель, включающая в себя 4 основных параметра: самосознание, социальная осведомленность, саморегуляция и управ-

ление отношениями, которые, кроме того, подразделены на 20 «компетенций» [13, 29, 30] (*Boyatzis, Goleman, Rhee, 2000; Goleman, 1998; Goleman, 2001*). При этом, в отличие от модели Mayer J. D. et Salovey P. (1997), показывающей потенциал контроля эмоций, «компетенции» Goleman D. (2001) являются непосредственным индикатором уровня EI [24] (*Fernandez-Berrocal, Extremera, 2006*).

Другой концепцией является смешанная модель «эмоционально-социально-го интеллекта», в которой акцент сделан на особенности взаимодействия эмоциональных и личностных аспектов [7, 8, 9] (*Bar-On, 2000; Bar-On, 2006*).

В настоящее время каждая из концепций эмоционального интеллекта занимает свою нишу и играет определенную роль в изучении феномена EI, так, модели способностей чаще используются в социальных исследованиях и специализированной литературе, тогда как смешанные модели нашли свое отражение в маркетинговых и научно-популярных изданиях [46] (*Sadri, 2012*).

” Современные исследования ставят под сомнение определяющую роль IQ в достижении успеха, придавая большее значение высокому уровню эмоционального интеллекта.

Modern research questions the crucial role of IQ in achieving success, giving greater importance to a high level of emotional intelligence.



Методы оценки EI

В соответствии с наличием различных концепций эмоционального интеллекта исследователями были предложены соответствующие методики его оценки: так, измерение в подходах, основанных на смешанных моделях, осуществляется с помощью опросников-самоотчетов (табл. 2).

В настоящее время разработано большое количество опросников, с различных сторон рассматривающих эмоциональную грамотность человека, так, 360°-методика широко используется для оценки EI членов коллективов, индивидуальные опросники более подробно характеризуют особенности эмоционального интеллекта конкретного человека, а методики, адаптированные к разным

Таблица 1

Ключевые модели эмоционального интеллекта

Модель	Авторы	Описание	Факторы
EI как совокупность способностей	Salovey P. et Mayer J. D. (1997)	Предусматривает выделение четырех «ветвей» навыков.	1) «Восприятие эмоций» — способность идентифицировать и дифференцировать собственные эмоции, а также эмоциональные реакции других людей, основываясь на их поведении, помогает также различать «истинные» и «ложные» эмоциональные выражения; 2) навыки второй «ветви» позволяют использовать эмоции для облегчения когнитивных действий (запоминание, рассуждение и др.); 3) «понимание и анализ эмоций» характеризуются правильной интерпретацией эмоциональных состояний, определением вызвавших их причин и взаимосвязей; 4) «регулирование эмоций» включает в себя способность предотвращать, уменьшать или модифицировать эмоциональную реакцию в себе и других [36] (Mayer, Salovey, 1997).
Смешанная	Goleman D. (1998, 2001) совместно с Boyatzis R. E. et al. (2000)	Включает в себя 4 основных параметра, подразделенных на 20 «компетенций».	1) «Самосознание» предполагает осведомленность о собственных «сильных» и «слабых» сторонах, уверенность в себе и правильности своих действий, а также адекватную оценку своих возможностей; 2) «саморегуляция» представляет собой управление собственными импульсами и желаниями, а также внутренними состояниями, в частности злостью, грустью и тревогой; 3) «социальные навыки» помогают использовать знание своих и чужих эмоций на практике, способствуя достижению поставленных целей; 4) «управление отношениями» включает в себя работу в команде, лидерство, искусство общения и взаимодействия [13, 29, 30] (Boyatzis, Goleman, Rhee, 2000; Goleman, 1998; Goleman, 2001).
Смешанная «эмоционально-социального интеллекта»	Bar-On R. (2000 — 2006)	Акцент сделан на взаимодействии эмоциональных и личностных аспектов.	1) «Внутриличностные» навыки: • самоуважение; • самосознание; • настойчивость; • независимость; • самоактуализация; 2) «межличностные»: • эмпатия; • ответственность; • взаимодействие; 3) «адаптивность»; 4) «управление стрессом»; 5) «общее настроение» [7, 8, 9] (Bar-On, 2000; Bar-On, 2006).

Источник: составлено авторами



возрастным группам, позволяют скорректировать процесс воспитания ребенка [13] (Boyatzis, Goleman, Rhee, 2000).

Основным недостатком всех указанных методов является субъективность или возможная предпочтительность ответов, доказанная в исследовании DeNisi A. S. et Shaw J. B. (1977), в котором 1 014 студента оценивали свое визуальное восприятие, вербальные навыки, вычислительную

способность, точность и др. в комбинированном опроснике-самоотчете, а затем ответили на вопросы тестирования для объективизации данных, при этом корреляции двух методов были достоверно малы ($r = 0,41$), что свидетельствует о невозможности использования опросных методик в качестве средств оценки профессионального успеха [21, 58] (De Nisi, Shaw, 1977; Yik, Bond, Paulhus, 1998).

Таблица 2

Методы оценки уровня эмоционального интеллекта

Методика	Авторы	Структура	Концепция методики, целевая аудитория
ECI v. 2.0 (Emotional Competence Inventory v. 2.0 — Опросник эмоциональной компетентности)	Boyatzis R., Goleman D., et Rhee K. (2000)	18 разделов	360°-методика оценки эмоционального интеллекта, которая позволяет сравнивать восприятие сотрудником собственных компетенций и оценку их коллегами и руководством [13, 47, 56] (Boyatzis, Goleman, Rhee, 2000; Sala, 2002).
EI-i v. 2.0 (Emotional Quotient Inventory v. 2.0 — Опросник оценки коэффициента эмоционального интеллекта)	Bar-On R. (1997, 2012)	133/125/51 вопросов	Оценка 5 факторов теоретической модели, которая не только дает характеристику эмоциональной компетентности личности, но также определяет ее аффективный и социальный профиль [6, 10] (Bar-On, 1997).
EI-i 360°	Bar-On R. et Handley R. (2003)	133 вопроса	Совместное перекрестное исследование работника и работодателя [11] (Bar-On, Handley, 2003).
EI-i:YV	Bar-On R. et Parker J. D. A. (2000)	60/30 вопросов	«Youth-version» — опросник, адаптированный для возраста 7-17 лет [12] (Bar-On, Parker, 2000).
BRIEF (Brain Resource Inventory for Emotional intelligence Factors — Опросник для оценки нервно-психических ресурсов, влияющих на уровень эмоционального интеллекта)	Kemp A. H. et al. (2005); Davies K. A. et al. (2010)	14 разделов	Оценивает внутри- и межличностные эмоциональные способности, а также понимание себя [33] (Kemp. et al., 2005).
TEIue/SF (Trait Emotional Intelligence Questionnaires — Опросник характерных особенностей эмоционального интеллекта)	Petrides K. V. et Furnham A., (2006)	153/30 вопросов	Дает оценку уровня эмоционального интеллекта исходя из 15 параметров: адаптивность, мотивация, эмпатия, счастье, оптимизм и др. [41] (Petrides, 2009).
TEIQue 360°/360°SF	Petrides K. V. et Furnham A., (2006)	153/30 вопросов	Совместное перекрестное исследование работника и работодателя [41] (Petrides, 2009).
TEIQue-AFF/ASF	Petrides K. V. (2001); Petrides K. V. et Furnham A., (2003)	153/30 вопросов	Опросник «adolescent-form», адаптированный для подростков от 13 до 17 лет [41] (Petrides, 2009).
TEIQue-CF/CSF	Petrides K. V. et al. (2008)	75/36 вопросов	Опросник «child-form», адаптированный для детей в возрасте от 8 до 12 лет [41] (Petrides, 2009).

Источник: составлено авторами



Другим недостатком опросников является отмеченная некоторыми авторами низкая валидность вследствие выраженной корреляции с методами оценки личности и благополучия [1, 14, 16, 44] (*Ushakov, 2009; Brackett, Mayer, 2003; Brackett et al., 2006; Roberts et al., 2001*). Так, Brackett M. A. et Mayer J. D. (2003) при исследовании 207 студентов отметили значительную связь результатов ($r = 0,75$) опроса EI-i с ранее существующим тестом модели личности «Big Five» («Большая пятерка» — диспозициональная пятикомпонентная модель личности), что ставит под сомнение необходимость проведения первого [14] (*Brackett, Mayer, 2003*). В одном из последних мета-анализов Van der Linden D. et al. (2017) с включением 142 источников информации была продемонстрирована значительная корреляция ($r = 0,85$) между смешанными моделями EI (в частности, опросы TEIQue и EI-i) и моделями личности (в т. ч. «Big Five»), характеризующими социальное благополучие человека, наряду с достоверно низкой корреляцией обеих с моделями способностей ($r = 0,28$), что позволяет сделать вывод о невозможности объективной оценки исследуемого пара-

метра с помощью опросных систем [53] (*Van der Linden et al, 2017*).

На сегодняшний день наиболее сбалансированным и прогностически значимым методом измерения эмоциональной грамотности в рамках модели способностей признан тест, разработанный Salovey P., Mayer J. D. et Caruso D. R. (2002) — MSCEIT v. 2.0. (Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test v. 2.0 — тест оценки эмоционального интеллекта Мэйера-Сэловея-Карузо), который предполагает решение респондентом различных ситуационных задач, разделенных на четыре рубрики, соответственно модели способностей EI, например, идентификация эмоций по фотографии, описание чувств нехарактерными для этого словами, анализ сложных эмоциональных сочетаний и их смены, контроль собственных и чужих эмоций, а также решение эмоциональных проблем [35, 37] (*Mayer, Salovey, Caruso, 2002*).

В отличие от опросных методик, ситуационные задачи умеренно коррелируют с показателями способностей и минимально — с личностными чертами ($p < 0,05$), однако основная проблема теста MSCEIT заключается в сложности подсчета баллов: в настоящее время используется метод, основанный на консенсусе выборки стандартизации или группы экспертов, когда правильный ответ — отмеченный большинством [53] (*Van der Linden et al, 2017*). В связи с данной методикой оценки возникает вопрос, кого следует включать в группу экспертов, и чем они будут руководствоваться при определении правильного ответа? Тем не менее тест MSCEIT остается методом выбора при проведении научных исследований по оценке уровня эмоционального интеллекта [1] (*Ushakov, 2009*).

” На сегодняшний день наиболее сбалансированным и прогностически значимым методом измерения эмоциональной грамотности в рамках модели способностей признан тест MSCEIT v. 2.0.

To date, the most balanced and prognostically significant method of measuring emotional literacy in the framework of the ability model recognized test-MSCEIT V. 2.0.

EI и успех

Настоящей сенсацией в 1995 году стало заявление Goleman D. о том, что показатель общего интеллекта определяет успех



в жизни приблизительно на 20%, в то время как EI — на 80% [28] (*Goleman, 1995*). Современные исследования Extremera N. et Rey L. (2016) с привлечением студентов испанских университетов ($n = 721$), средний возраст которых составил 22 года, опрошенных по методике MSCEIT, подтверждают положительную связь эмоционального интеллекта и степени удовлетворенности жизнью ($p < 0,05$) [23] (*Extremera, Rey, 2016*).

В настоящее время «TalentSmart», калифорнийская компания, поставщик продуктов и услуг по совершенствованию эмоциональной грамотности, утверждает, что в последнем проведенном исследовании EI занял первое место среди 33 других показателей и стал наиболее достоверным предиктором профессионального успеха, определяя его на 58% и увеличивая среднюю заработную плату на 29 000 долларов в год.

Некоторые исследователи находят такие высокие показатели не более чем «рекламной уловкой» людей, заботящихся о продаже своих книг, а не о развитии науки [4] (*Antonakis, Ashkanasy, Dasborough, 2009*).

Тем не менее в настоящее время доказан тот факт, что высокий уровень EI положительно коррелирует со степенью профессиональной мотивации, влияет на удовлетворенность проделанной работой, что в совокупности является одним из критериев «внутреннего» успеха, а также определяет лидера, успешно управляющего собственными и чужими эмоциями [43, 57] (*Prati et al., 2003; Wong, Law, 2002*). Так, например, некоторые исследователи, определяя составляющие лидерства, отдают главную роль эмоциям и их контролю, а характеризуя эффективного лидера, делают акцент на высоком уровне EI [27] (*George, 2000*).

По мнению ряда авторов, косвенным отражением успешного управления и регуляции эмоций, а также преодоления жизненных трудностей является адаптив-

ный тип чувства юмора, характеризующийся удовлетворенностью взаимоотношениями, адекватной самооценкой и гибкостью в общении, так, исследование 319 студентов продемонстрировало положительную корреляцию уровня эмоционального интеллекта и адаптивного типа чувства юмора ($p < 0,05$) [18, 40, 51, 55] (*Cann et al, 2011; Ogurlu, 2015; Stieger et al, 2011*).

Большое внимание уделяется также и влиянию уровня EI на индивидуальную и групповую работу. Так, в исследовании Offermann L. et al. (2004) 425 студентов были разделены на команды по 3–6 человек для совместной работы над проектами в течение семестра. Уровень EI оценивался с помощью методики ECI: результаты продемонстрировали, что исследуемый параметр является хорошим предиктором успешной работы в команде ($p < 0,05$), но не влияет на выполнение индивидуальных заданий, кроме того, чем выше был общий показатель эмоциональной грамотности команды, тем более успешными были признаны выполненные проекты ($p < 0,1$) [39] (*Offermann et al., 2004*).

В одном из последних мета-анализов, посвященных проблеме эмоционального интеллекта, группой ученых на основе 66 оригинальных мета-анализов и 21 мета-аналитических корреляций была создана обобщенная каскадная модель EI, а также охарактеризована ее связь с профессиональным успехом. Одним из их выводов стало подтверждение гипотезы о том, что предсказательная способность EI выше для специальностей, включающих в себя помимо прочего «эмоциональный труд» (межличностное взаимодействие, работа в команде) [19, 31, 54] (*Daus, Ashkanasy, 2005; Joseph, Newman, 2010; Van Rooy, Viswesvaran, 2004*).

Во многих исследованиях также оценивалась связь EI и заработной платы: так, на первом этапе (2001–2003) исследования Rode J.C. et al. (2017) были проанализированы различные характе-



ристики студентов, в т. ч. показатели EI с помощью методики MSCEIT; на втором этапе (2014) 126 из 857 респондентов предоставили информацию об уровне их заработной платы, занимаемой должности, а также наличии у них наставника. Исследование было контролируемым по полу, уровню IQ, таким характеристикам личности, как добросовестность и эмоциональная стабильность, уровень колледжа, а также стажу работы. Результаты исследования свидетельствуют о том, что уровень EI положительно коррелирует с уровнем заработной платы ($p < 0,01$), в том числе благодаря наличию у респондентов наставника ($p < 0,05$), кроме того, влияние эмоциональной компетентности тем сильнее, чем выше занимаемая должность респондента ($p < 0,05$). Исследователи объясняют это тем, что высокий уровень EI предполагает более развитые навыки построения продуктивных взаимоотношений, позволяет лучше ориентироваться в неформальной обстановке, вовлекаться в полезные социальные связи, что дает доступ к дополнительным трудовым ресурсам, способствует продуктивному взаимодействию с коллегами, повышая производительность труда. Немаловажным является и то, что респонденты с высоким уровнем EI более уверены в себе и готовы обращаться за советом к наставникам, что способствует развитию их профессиональных навыков [45] (Rode et al, 2017).

Несмотря на позитивные результаты, исследователи, полностью отрицающие существование эмоционального интеллекта как отдельного понятия, настаивают на несовершенстве методов оценки EI, корреляции с общим интеллектом и индивидуальными качествами характера, ставя под сомнение степень достоверности полученных данных, мотивируя оппонентов к более масштабным исследованиям [4] (Antonakis, Ashkanasy, Dasborough, 2009).

Соотношение значимости EI и IQ в достижении профессионального успеха

Наряду со сторонниками приоритетного влияния EI на карьерный успех, существует многочисленная группа исследователей, отдающая предпочтение ведущей роли IQ, согласно которым распознавание и контроль эмоций — это навыки, которым можно обучить, в то же время анализ эмоционального состояния не отличается от других видов анализа и также зависит от IQ, следовательно, EI не является самостоятельной формой интеллекта, но основывается на нем [4] (Antonakis, Ashkanasy, Dasborough, 2009).

Успешность лидера, по утверждению авторов, кроме уровня IQ зависит и от персональных характеристик, таких как высокая степень экстраверсии, открытость, а также низкий уровень тревожности, грамотно использовать которые позволит высокий уровень общего интеллекта [4, 50] (Antonakis, Ashkanasy, Dasborough, 2009; Savitsky, Gilovich, 2003). В доказательство приоритетного вклада IQ в профессиональную успешность исследователи приводят данные мета-анализа 69 независимых источников, указывающих на высокую корреляцию уровня общего интеллекта с успехом ($r = 0,51-0,62$), которая нарастает по мере увеличения сложности работы, в то время как та же корреляция с EI достоверно мала ($r = 0,24$) [3, 54] (Antonakis, 2003; Van Rooy, Viswesvaran, 2004).

Однако существует и точка зрения, отдающая предпочтение IQ и EI в определенных условиях или на конкретных этапах карьерного пути, так, Goleman D. (1998) через 3 года после сенсационного заявления уточняет, что IQ, возможно, является более мощным прогностическим фактором до начала построения карьеры, так как позволяет правильно выбрать специальность и удержаться на рабочем месте [29] (Goleman, 1998). Judge T. A. et al.



(2004) в мета-анализе 151 исследования показали, что, во-первых, корреляция IQ и лидерских навыков сомнительна ($r = 0,27$), что гораздо ниже ожидаемых значений, во-вторых, IQ является эффективным предиктором успеха только в «спокойной» обстановке ($p < 0,05$), тогда как в условиях высокого стресса когнитивные ресурсы более труднодоступны, когнитивный потенциал снижается и человек начинает руководствоваться некогнитивными навыками, именно тогда высокий уровень EI позволяет сфокусироваться на главном и решить задачу [5, 32] (Ashkanasy, Ashton-James, Jordan, 2004; Judge et al., 2004).

Совершенствование эмоционального интеллекта

Большинство авторов сходятся во мнении, что уровень EI можно и нужно повышать, но методы, используемые для этого, разнятся. Работа над EI требует от взрослого больших усилий и мотивации, развитию которых способствует знание о функционировании «эмоционального мозга» и концепции эмоционального интеллекта, в то же время наличие широкого выбора различных программ позволяет отдать предпочтение самой подходящей и эффективной для конкретного человека. По теории Goleman D., для получения результата необходимо пройти два основных этапа: сначала сломать сложившийся отрицательный стереотип поведения, заложенный в детстве, а затем заменить его новым — позитивным, что не может быть достигнуто с помощью одного семинара или тренинга [29] (Goleman, 1998).

Однако исследование Nelis D. et al. (2009) показало обратное: 37 респондентов были разделены на две группы, одна из которых обучалась на тренингах по развитию EI по 2,5 часа один раз в неделю в течение месяца, а другая являлась контрольной. В каждой из групп с помощью методики TEIQue и ряда дру-

гих опросных систем было произведено определение уровня EI: до обучения, сразу после, а также через 6 месяцев после его окончания. Результаты исследования показали отсутствие значимого различия в уровне EI респондентов до начала исследования (абсолютный показатель $M = 59,41$ и $55,81$ для исследуемой и контрольной групп соответственно, $p < 0,05$), улучшение показателей обучающейся группы после окончания тренингов ($M = 59,81$ и $50,11$ соответственно, $p < 0,05$), в особенности по параметрам «идентификация» и «управление эмоциями», а также сохранение положительного результата и через полгода после окончания программы ($M = 56,03$ и $46,09$ соответственно, $p < 0,05$) [38] (Nelis et al., 2009).

Другим примером эффективного совершенствования эмоционального интеллекта может служить методика, посвященная «биологически ориентированному» развитию EI, состоящая из эмоционального картирования и диагностики, эмоциональной аутентификации и навигации, а также построения эмпатии и социальных навыков [34] (Kunnamatt, 2004). Эмоциональное

” Косвенным отражением успешного управления и регуляции эмоций, а также преодоления жизненных трудностей является адаптивный тип чувства юмора.

An indirect reflection of the successful management and regulation of emotions, as well as overcoming life's difficulties is the adaptive type of sense of humor.



картирование позволяет понять и назвать свои эмоции, найти их причину и оценить последствия в виде влияния на мысли и действия, тогда как диагностика способствует контролю чувств, демонстрируя обучающимся, как их эмоции отражаются на отношениях с окружающими. В заданиях по эмоциональной аутентификации предлагается оценить затраты и выгоды эмоциональных реакций, а навигация помогает открыть скрытые эмоции и осознано заменить их, например, в момент гнева испытывать волнение, в частности, Mayer J.D. et al. (2002) показали, что такой прием ведет к эмоционально-интеллектуальному и социально-продуктивному поведению [37] (Mayer, Salovey, Caruso, 2002). Через семинары по эмпатии и социальным навыкам участники узнают свои «слабые» и «сильные» стороны, а также проходят весь путь построения и поддержания отношений с окружающими, что позволяет не только предотвратить принятие скоропалительных решений, но и сознательно контролировать этот процесс, прислушиваясь к себе [22] (Doe et al., 2015).

В свою очередь, Andolfi M. (2012) на основе работ по семейной психотерапии делает вывод о том, что, взаимодействуя в группе, индивидуумы легче вырабатывают навыки эмоционально-интеллектуального общения, беря пример друг с друга, а также вырабатывают собственные нормы поведения [2] (Andolfi, 2012).

Повышение уровня эмоционального интеллекта — это увлекательный процесс самопознания и самосовершенствования, который тем не менее подразумевает высокую заинтересованность и большой объем работы по построению новых моделей поведения.

Обсуждение

Проблема определения причин профессионального успеха того или иного человека не теряет своей актуальности

и в настоящее время, невзирая на то, что факторы, несомненно влияющие на успешную карьеру, давно описаны, универсальная формула по-прежнему не найдена, впрочем, очевидным является и то, что «успех» — многокомпонентное понятие. Так, некоторые авторы делают акцент на особенностях личностных характеристик человека, другие подчеркивают роль IQ в достижении поставленных целей, однако современные тенденции заставляют учитывать в уравнении успеха и такое относительно новое понятие, как эмоциональный интеллект.

В данном обзоре продемонстрированы исследования, позволяющие сделать ряд выводов относительно роли EI в жизни человека, в частности в достижении им профессионального успеха, к тому же затронуты такие вопросы, как объективность различных методик исследования уровня эмоционального интеллекта, а также способы его совершенствования.

Несмотря на то, что опросные методики оценки EI подтвердили свою валидность в исследованиях их авторов и в связи с простотой использования получили наиболее широкое распространение, ряд независимых работ демонстрирует их значительную связь с личностными опросниками, что ставит под сомнение самостоятельность концепции эмоционального интеллекта в целом. Проблемой методики оценки EI посредством ситуационных задач теста модели способностей MSCEIT является сложная система интерпретации полученных данных, что ограничивает использование данного инструмента для широкой аудитории.

Тем не менее, используя широкодоступные методики оценки степени развития эмоционального интеллекта, исследователи изучают его характеристику в популяции, влияние на профессиональный успех и взаимосвязь с IQ. Сложно поддаются интерпретации зачастую диаметрально противоположные результаты



исследований гендерных и возрастных показателей уровня EI, и все же в целом различия по данному параметру у мужчин и женщин носят скорее качественную, а не количественную характеристику, отвечая потребностям адаптации в социуме каждого пола, тогда как улучшение понимания собственных и чужих эмоций с возрастом можно объяснить большим опытом социального взаимодействия.

Исходя из многочисленных работ, демонстрирующих всестороннее влияние уровня EI на профессиональный успех, можно сделать вывод о том, что высокие показатели данного параметра, наряду с некоторыми другими, являются необходимой составляющей успешной карьеры.

Влияние того или иного фактора на профессиональный успех может варьировать в зависимости от ситуации, условий и персональных характеристик, так, выбор карьерного пути и решение индивидуальных задач требуют высокого IQ, межличностное взаимодействие и работа в команде пройдут эффективно при достаточном развитии EI, а контроль собственных и чужих эмоций порой может потребовать сочетания когнитивных и некогнитивных навыков.

Немаловажным представляется и то, что эмоционально компетентный человек более высоко оценивает свои достижения и видит пути дальнейшего профессионального роста, что играет важную роль в формировании лидерской позиции.

Другим значимым компонентом профессионального успеха, без сомнения, является IQ, но в свете появления понятия эмоционального интеллекта его роль уже не кажется определяющей. Что же вносит наибольший вклад в достижение успеха: EI или IQ? На этот счет существуют различные мнения: помимо крайних точек зрения о бесспорном лидерстве только одного из обозначенных параметров существует также позиция их

успешного взаимодействия в зависимости от обстоятельств.

Учитывая все вышеизложенное, роль высокого уровня эмоционального интеллекта в развитии навыков межличностного взаимодействия и построении успешной карьеры становится очевидной, но это влечет за собой проблему возможности его совершенствования и последующей оценки прогресса, ведь не все индивидуальные особенности личности позволяют легко и быстро осваивать эмоциональную грамотность. В ответ на высокий спрос на данный навык в настоящее время существует целая индустрия, предоставляющая всевозможные услуги по совершенствованию эмоционального интеллекта: от научно-популярных изданий до запатентованных методик тренингов, неизменным требованием для успешного освоения которых является мотивация и работоспособность.

Однако, возможно, в будущем для того, чтобы продуктивно взаимодействовать с окружающими, повышать уровень

” Взаимодействуя в группе, индивидуумы легче вырабатывают навыки эмоционально-интеллектуального общения, беря пример друг с друга, а также вырабатывают собственные нормы поведения.

Interacting in a group, individuals are easier to develop skills of emotional and intellectual communication, taking an example from each other, as well as develop their own norms of behavior.



ЕІ не придется, так, философ De Botton A. (2015) предположил, что так же, как сейчас компьютер используется для вычислений и хранения информации, он сможет помочь и в рациональном использовании эмоций посредством искусственного эмоционального интеллекта, который участвует в распознавании, регуляции и выражении эмоций, оказывает поддержку в кризисных ситуациях, содействует в выборе романтического партнера и карьерного пути [20] (*De Botton, 2015*).

Эмоциональный интеллект как самостоятельное понятие подчеркивает возможность осознанного управления эмоциями и их использования для достижения жизненного успеха, наряду с когнитивными навыками и другими индивидуальными характеристиками личности, позволяя перевести чрезмерную эмоциональность из факторов, препятствующих профессиональному росту, в эмоциональную грамотность успешного человека.

ИСТОЧНИКИ:

1. Ушаков Д. В. Социальный и эмоциональный интеллект: От процессов к измерениям. — М.: Институт психологии РАН, 2009. — 351 с.
2. Andolfi M. Family therapy: An interactional approach. — New York, NY: Springer, 2012.
3. Antonakis J. On why “emotional intelligence” will not predict leadership effectiveness beyond IQ or the “big five”: An extension and rejoinder // *International Journal of Organizational Analysis*. — 2003. — p. 355–361.
4. Antonakis J., Ashkanasy N. M., Dasborough M. T. Does leadership need emotional intelligence? // *Leadership Quarterly*. — 2009. — p. 247–261.
5. Ashkanasy N. M., Ashton-James C., Jordan P. J. Performance Impacts of Appraisal And Coping With Stress In Workplace Settings: The Role Of Affect And Emotional Intelligence // *Research in Occupational Stress and Well being*. — 2004. — p. 1–43.
6. Bar-On R. The Emotional Quotient Inventory (EI-i): A test of emotional intelligence. — Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc., 1997. — a,b p.
7. Bar-On R. Emotional and social intelligence: insights from the emotional quotient inventory // *Handbook of emotional intelligence*. — 2000. — p. 363–388.
8. Bar-On R. The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EI-i): rationale, description and summary of psychometric properties. *Measuring emotional intelligence: common ground and controversy*. 2004; 111–142
9. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence // *Psicothema*. — 2006. — p. 13–25.
10. Bar-On R. The Impact of Emotional Intelligence on Health and Wellbeing. *Emotional Intelligence. — New Perspectives and Applications*. Prof. Annamaria Di Fabio., InTech, 2012
11. Bar-On R., Handley R. The Bar-On EI-360: Technical manual. — Toronto, Canada: Multi-Health Systems, 2003.
12. Bar-On R., Parker J. D. A. Emotional Quotient Inventory: Youth Version (EI-i:YV): Technical manual. — Toronto, Canada: Multi-Health Systems, 2000.
13. Boyatzis R., Goleman D., Rhee K. Clustering competence in emotional intelligence: insights from the emotional competence inventory (ECI) // *Handbook of emotional intelligence*. — 2000. — p. 343–362.
14. Brackett M. A., Mayer J.D Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence // *Personality and Social Psychology Bulletin*. — 2003. — p. 1147–1158.
15. Brackett M. A., Rivers S. E., Salovey P. Emotional Intelligence: Implications for Personal, Social, Academic, and Workplace Success // *Social and Personality Psychology Compass*. — 2011. — p. 88–103.
16. Brackett M. A. et al. Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 2006. — p. 780–795.



17. Bretz R. D., Judge T. A. Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success // *Journal of Vocational Behavior*. — 1994. — p. 32–54.
18. Cann A. et al. Humor styles and relationship satisfaction in dating couples: Perceived versus self-reported humor styles as predictors of satisfaction // *Humor: International Journal of Humor Research*. — 2011. — p. 1–20.
19. Daus C. S., Ashkanasy N. M. The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior // *Journal of Organizational Behavior*. — 2005. — p. 453–466.
20. De Botton A. No experience necessary to gain the wisdom we all seek: Artificial intelligence will put old heads on shoulders of all ages // *Wired*. — 2015. — p. 134–135.
21. De Nisi A. S., Shaw J. B. Investigation of the uses of self-reports of abilities // *Journal of Applied Psychology*. — 1977. — p. 641–644.
22. Doe R. et al. Emotional intelligence: The link to success and failure of leadership // *Academy of Educational Leadership Journal*. — 2015. — p. 105–114.
23. Extremera N., Rey L. Ability emotional intelligence and life satisfaction: Positive and negative affect as mediators // *Personality and Individual Differences*. — 2016. — p. 98–101.
24. Fernandez-Berrocal P. et al. Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history // *Psicothema*. — 2006. — p. 7–12.
25. Firkowska-Mankiewicz A. Intelligence (IQ) as a Predictor of Life Success // *International Journal of Sociology*. — 2002. — p. 25–43.
26. Gardner H. Multiple intelligences: the theory in practice. — New York: Basic Books Inc., 1983.
27. George J. M. Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence // *Human Relations*. — 2000. — p. 1027–1055.
28. Goleman D. Emotional intelligence. — New York: Bantam Books, 1995.
29. Goleman D. The emotional intelligence of leaders // *Leader to Leader*. — 1998. — p. 20–26.
30. Goleman D. Emotional intelligence: perspectives on a theory of performance. The emotionally intelligent workplace. — San Francisco: Jossey-Bass, 2001.
31. Joseph D. L., Newman D. A. Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model // *Journal of Applied Psychology*. — 2010. — p. 54–78.
32. Judge T. A. et al. Intelligence and Leadership: A Quantitative Review and Test of Theoretical Propositions // *Journal of Applied Psychology*. — 2004. — p. 542–552.
33. Kemp A. H. et al. Toward an integrated profile of emotional intelligence: introducing a BRIEF measure // *Journal of Integrative Neuroscience*. — 2005. — p. 41–61.
34. Kunnanatt J. T. Emotional intelligence: The new science of interpersonal effectiveness // *Human Resource Development Quarterly*. — 2004. — p. 489–495.
35. Matthews G., Zeidner M., Roberts R. D. Emotional intelligence: Science and myth. *PsychEXTRA Dataset*, 2002
36. Mayer J. D., Salovey P. What is emotional intelligence? Emotional development and emotional intelligence: educational applications. — New York: Basic Books, 1997.
37. Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R. Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) user's manual. — Toronto, Canada: Multi-Health Systems, 2002.
38. Nelis D. et al. Increasing emotional intelligence: (How) is it possible? // *Personality and Individual Differences*. — 2009. — p. 36–41.
39. Offermann L. R. et al. The Relative Contribution of Emotional Competence and Cognitive Ability to Individual and Team Performance // *Human Performance*. — 2004. — p. 219–243.
40. Ogurlu U. Relationship between Cognitive Intelligence, Emotional Intelligence and Humor Styles // *International Online Journal of Educational Sciences*. — 2015. — p. 15–25.
41. Petrides K. V. Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire // *Springer*. — 2009. — p. 85–101.
42. Petrides K. V., Pérez-González J. C. et al. Furnham A. On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence // *Cognition & Emotion*. — 2007. — p. 26–55.



43. Prati L. M. et al. Emotional intelligence, leadership effectiveness, and team outcomes // *International Journal of Organizational Analysis*. — 2003. — p. 21–40.
44. Roberts R. D. et al. Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions // *Emotion*. — 2001. — p. 196–231.
45. Rode J. C. et al. A time-lagged study of emotional intelligence and salary // *Journal of Vocational Behavior*. — 2017. — p. 77–89.
46. Sadri G. Emotional Intelligence and Leadership Development // *Public Personnel Management*. — 2012. — p. 535–548.
47. Sala F. The Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual. — Boston: McClelland Center for Research and Innovation, Hay Group, 2002.
48. Salovey P., Mayer J. D. Emotional Intelligence // *Imagination, Cognition and Personality*. — 1990. — p. 185–211.
49. Salovey P., Mayer J. D. The intelligence of emotional intelligence // *Intelligence*. — 1993. — p. 433–442.
50. Savitsky K., Gilovich T. [The illusion of transparency and the alleviation of speech anxiety](#) // *Journal of Experimental Social Psychology*. — 2003. — № 6. — p. 618–625.
51. Stieger S. et al. Humor styles and their relationship to explicit and implicit self-esteem // *Personality and Individual Differences*. — 2011. — p. 747–750.
52. Thorndike E. L. Intelligence and its uses // *Harper's Magazine*. — 1920. — p. 227–235.
53. Van der Linden D. et al. Overlap Between the General Factor of Personality and Emotional Intelligence: A Meta-Analysis // *Psychological Bulletin*. — 2017. — p. 36–52.
54. Van Rooy D. L., Viswesvaran C. Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net // *Journal of Vocational Behavior*. — 2004. — p. 71–95.
55. Veselka L. et al. Laughter and resiliency: A behavioral genetic study of humor styles and mental toughness. *Twin Research and Human Genetics*. 2010; 442–449
56. Wolff S. B. et al. The Emotional Competence Inventory (ECI): Technical manual. Boston: McClelland Center for Research and Innovation, Hay Group, 2005.
57. Wong C-S et al. Law K. S. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude // *Leadership Quarterly*. — 2002. — p. 243–274.
58. Yik M. S. M., Bond M. H., Paulhus D. L. Do Chinese Self-Enhance or Self-Efface? It's a Matter of Domain // *Personality and Social Psychology Bulletin*. — 1998. — p. 399–406.

REFERENCES:

- Andolfi M. (2012). *Family therapy: An interactional approach* New York, NY: Springer.
- Antonakis J. (2003). *On why "emotional intelligence" will not predict leadership effectiveness beyond IQ or the "big five": An extension and rejoinder* *International Journal of Organizational Analysis*. 355–361.
- Antonakis J., Ashkanasy N. M., Dasborough M. T. (2009). *Does leadership need emotional intelligence?* *Leadership Quarterly*. 247–261.
- Ashkanasy N. M., Ashton-James C., Jordan P. J. (2004). *Performance Impacts of Appraisal And Coping With Stress In Workplace Settings: The Role Of Affect And Emotional Intelligence Research in Occupational Stress and Well being*. 1–43.
- Bar-On R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EI-i): A test of emotional intelligence* Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On R. (2000). *Emotional and social intelligence: insights from the emotional quotient inventory Handbook of emotional intelligence*. 363–388.
- Bar-On R. (2006). *The Bar-On model of emotional-social intelligence* *Psicothema*. 13–25.
- Bar-On R., Handley R. (2003). *The Bar-On EI-360: Technical manual* Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On R., Parker J. D. A. (2000). *Emotional Quotient Inventory: Youth Version (EI-i:YV): Technical manual* Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Boyatzis R., Goleman D., Rhee K. (2000). *Clustering competence in emotional intelligence: insights from the emotional competence in-*



- ventory (ECI) *Handbook of emotional intelligence*. 343–362.
- Brackett M. A. et al. (2006). *Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence* *Journal of Personality and Social Psychology*. 780–795.
- Brackett M. A., Mayer J.D. (2003). *Convergent, Discriminant, and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence* *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1147–1158.
- Brackett M. A., Rivers S.E., Salovey P. (2011). *Emotional Intelligence: Implications for Personal, Social, Academic, and Workplace Success* *Social and Personality Psychology Compass*. 88–103.
- Bretz R. D., Judge T. A. (1994). *Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success* *Journal of Vocational Behavior*. 32–54.
- Cann A. et al (2011). *Humor styles and relationship satisfaction in dating couples: Perceived versus self-reported humor styles as predictors of satisfaction* *Humor: International Journal of Humor Research*. 1–20.
- Daus C. S., Ashkanasy N. M. (2005). *The case for the ability-based model of emotional intelligence in organizational behavior* *Journal of Organizational Behavior*. 453–466.
- De Botton A. (2015). *No experience necessary to gain the wisdom we all seek: Artificial intelligence will put old heads on shoulders of all ages* *Wired*. 134–135.
- De Nisi A. S., Shaw J. B. (1977). *Investigation of the uses of self-reports of abilities* *Journal of Applied Psychology*. 641–644.
- Doe R. et al. (2015). *Emotional intelligence: The link to success and failure of leadership* *Academy of Educational Leadership Journal*. 105–114.
- Extremiera N., Rey L. (2016). *Ability emotional intelligence and life satisfaction: Positive and negative affect as mediators* *Personality and Individual Differences*. 98–101.
- Fernandez-Berrocal P. et Extremiera N. (2006). *Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history* *Psicothema*. 7–12.
- Firkowska-Mankiewicz A. (2002). *Intelligence (IQ) as a Predictor of Life Success* *International Journal of Sociology*. 25–43.
- Gardner H. (1983). *Multiple intelligences: the theory in practice* New York: Basic Books Inc.
- George J. M. (2000). *Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence* *Human Relations*. 1027–1055.
- Goleman D. (1995). *Emotional intelligence* New York: Bantam Books.
- Goleman D. (1998). *The emotional intelligence of leaders* *Leader to Leader*. 20–26.
- Goleman D. (2001). *Emotional intelligence: perspectives on a theory of performance. The emotionally intelligent workplace* San Francisco: Jossey-Bass.
- Joseph D. L., Newman D. A. (2010). *Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model* *Journal of Applied Psychology*. 54–78.
- Judge T. A. et al. (2004). *Intelligence and Leadership: A Quantitative Review and Test of Theoretical Propositions* *Journal of Applied Psychology*. 542–552.
- Kemp A. H. et al. (2005). *Toward an integrated profile of emotional intelligence: introducing a BRIEF measure* *Journal of Integrative Neuroscience*. 41–61.
- Kunnanatt J. T. (2004). *Emotional intelligence: The new science of interpersonal effectiveness* *Human Resource Development Quarterly*. 489–495.
- Mayer J. D., Salovey P. (1997). *What is emotional intelligence? Emotional development and emotional intelligence: educational applications* New York: Basic Books.
- Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) user's manual* Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Nelis D. et al. (2009). *Increasing emotional intelligence: (How) is it possible?* *Personality and Individual Differences*. 36–41.
- Offermann L. R. et al. (2004). *The Relative Contribution of Emotional Competence and Cognitive Ability to Individual and Team Performance* *Human Performance*. 219–243.



- Ogurlu U. (2015). *Relationship between Cognitive Intelligence, Emotional Intelligence and Humor Styles International Online Journal of Educational Sciences*. 15-25.
- Petrides K. V. (2009). *Psychometric properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire Springer*. 85-101.
- Petrides K. V., Pérez-González J. C. et Furnham A. (2007). *On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence Cognition & Emotion*. 26-55.
- Prati L. M. et al. (2003). *Emotional intelligence, leadership effectiveness, and team outcomes International Journal of Organizational Analysis*. 21-40.
- Roberts R. D. et al. (2001). *Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions Emotion*. 196-231.
- Rode J. C. et al (2017). *A time-lagged study of emotional intelligence and salary Journal of Vocational Behavior*. 77-89.
- Sadri G. (2012). *Emotional Intelligence and Leadership Development Public Personnel Management*. 535-548.
- Sala F. (2002). *The Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual Boston: McClelland Center for Research and Innovation, Hay Group*.
- Salovey P., Mayer J. D. (1990). *Emotional Intelligence Imagination, Cognition and Personality*. 185-211.
- Salovey P., Mayer J. D. (1993). *The intelligence of emotional intelligence Intelligence*. 433-442.
- Savitsky K., Gilovich T. (2003). *The illusion of transparency and the alleviation of speech anxiety Journal of Experimental Social Psychology*. 39 (6). 618-625.
- Stieger S. et al (2011). *Humor styles and their relationship to explicit and implicit self-esteem Personality and Individual Differences*. 747-750.
- Thorndike E. L. (1920). *Intelligence and its uses Harper's Magazine*. 227-235.
- Ushakov D. V. (2009). *Sotsialnyy i emotsionalnyy intellekt: Ot protsessov k izmereniyam [Social and emotional intelligence: From processes to measurements] M.: Institut psikhologii RAN. (in Russian)*.
- Van Rooy D. L., Viswesvaran C. (2004). *Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net Journal of Vocational Behavior*. 71-95.
- Van der Linden D. et al (2017). *Overlap Between the General Factor of Personality and Emotional Intelligence: A Meta-Analysis Psychological Bulletin*. 36-52.
- Wong C-S et Law K. S. (2002). *The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude Leadership Quarterly*. 243-274.
- Yik M. S. M., Bond M. H., Paulhus D. L. (1998). *Do Chinese Self-Enhance or Self-Efface? It's a Matter of Domain Personality and Social Psychology Bulletin*. 399-406.

Сведения об авторах:

Кобякова Ольга Сергеевна, профессор, доктор медицинских наук, ректор
E-mail: kobyakova.os@ssmu.ru

Деев Иван Анатольевич, профессор, доктор медицинских наук, профессор кафедры факультетской педиатрии с курсом детских болезней лечебного факультета
E-mail: ivandeyev@yandex.ru

Куликов Евгений Сергеевич, профессор, доктор медицинских наук, профессор кафедры общей врачебной практики и поликлинической терапии
E-mail: evgeny.s.kulikov@gmail.com

Малых Регина Денисовна, заместитель декана факультета дистанционного образования, эксперт института международного образования, ординатор 1 года кафедры общей врачебной практики и поликлинической терапии
E-mail: malykhregina94@gmail.com

Тюфилин Денис Сергеевич, менеджер управления проектов и программ
E-mail: tyufilin.ds@ssmu.ru