

**УДК 159**

**Хлевная Елена Анатольевна**

доктор экономических наук, кандидат психологических наук,  
профессор, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова  
elankha@yandex.ru

**Киселева Татьяна Сергеевна**

кандидат психологических наук,  
Международный центр «Креативные технологии консалтинга»  
kiseleva@mc-ktk.ru

**Сергиенко Елена Алексеевна**

доктор психологических наук, профессор,  
Институт психологии Российской академии наук  
elenas13@mail.ru

**Никитина Александра Александровна**

Лаборатория эмоционального интеллекта, г. Москва, Россия  
nikitina@eilab.ru

**Осипенко Екатерина Ивановна**

Лаборатория эмоционального интеллекта, г. Москва, Россия  
osipenko@eilab.ru

**Yelena A. Khlevnaya**

Doctor of Economics, Candidate of Psychological Sciences, Professor,  
Plekhanov Russian University of Economics  
elankha @yandex.ru

**Tat'yana S. Kiselyova**

Candidate of Psychological Sciences,  
International Centre "Creative Technologies of Consulting"  
kiseleva@mc-ktk.ru

**Yelena A. Sergiyenko**

Doctor of Psychological Sciences, Professor,  
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences  
elenas13@mail.ru

**Alexandra A. Nikitina**

Emotional intelligence laboratory, Moscow, Russia  
nikitina@eilab.ru

**Ekaterina I. Osipenko**

Emotional intelligence laboratory, Moscow, Russia  
osipenko@eilab.ru

**Профессиональная и региональная специфика  
эмоционального интеллекта<sup>1</sup>**

---

1

*Работа выполнена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект 19-013-00085*

## Professional and regional specifics of emotional intelligence

**Аннотация.** Статья посвящена изучению особенностей эмоционального интеллекта (ЭИ) у представителей различных профессий и региональной специфики профилей ЭИ. Совокупная выборка составила 3342 человека в возрасте от 18 до 72 лет (1172 мужчины и 2170 женщин, средний возраст 37,4 лет). Для оценки уровня развития ЭИ использовалась задача онлайн-методика ТЭИ, базирующаяся на психозволюционной теории эмоций Р. Плутчика и модели ЭИ как когнитивной способности Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо. В результате проведенного анализа были описаны профессионально-специфические профили ЭИ, также выявлено, что из рассмотренных профессиональных групп самым низким уровнем общего ЭИ обладают инженеры, а самым высоким – специалисты по подбору и работе с персоналом.

**Ключевые слова:** эмоциональный интеллект, модель способностей, тест эмоционального интеллекта, ТЭИ, специфика эмоционального интеллекта, профессиональные отличия

**Annotation.** This article aims to study the characteristics of emotional intelligence (EI) in representatives of various professions and the regional specifics of EI profiles. The sample consisted of 3342 people aged 18 to 72 years (1172 men and 2170 women, average age 37.4 years). EIT - an online task-based methodology - was used to assess the level of development of EI. EIT is based on the psychoevolutionary theory of emotions by R. Plutchik and the model of EI as a cognitive ability by J. Mayer, P. Salovey, and D. Caruso. As a result of the data analysis, profession-specific profiles of EI were described. It was revealed that of the considered professional groups, engineers have the lowest level of total EI, and human resources specialists have the highest.

**Keywords:** emotional intelligence, ability model, emotional intelligence test, EIT, specifics of emotional intelligence, professional differences

### Введение.

Последние два десятилетия изучения ЭИ исследователи фокусируются на прикладном аспекте: взаимосвязи ЭИ с различными характеристиками эффективности деятельности, достижениями, видами благополучия и др. Были выявлены связи, существующие между ЭИ и вовлеченностью в работу (Schutte, Loi, 2014), производительностью (Altındağ, Köseadağı, 2015), удовлетворенностью работой (Ouyang et al., 2015) и др.

Растет количество исследований взаимосвязи ЭИ с различными характеристиками в конкретных профессиональных областях, особенно в тех, где высокоразвитый ЭИ необходим в качестве ключевой компетенции для эффективного выполнения профессиональных задач: руководители (Хлевная, 2012), медицинские работники (Sarabia-Cobo et al., 2017; Васильева, 2016), педагоги (Mérida-López, Extremera, 2017; Гордиенко, Солодкова, 2017), госслужащие (Долгополова и др. 2017), сотрудники правоохранительных органов (Осипова, 2017).

Данные результаты подчеркивают важность ЭИ для ряда профессиональных областей. Сопоставление ЭИ у представителей различных профессий в определенной степени позволит выдвигать гипотезы для дальнейших исследований о том, в каких областях ЭИ является профессионально важным качеством. В перспективе полученные результаты могут быть использованы при подборе специалистов, оценке их дальнейшего профессионального пути.

В настоящее время наблюдается дефицит исследований специфики ЭИ у представителей различных профессий. По данному направлению было проведено исследование под руководством Е.А. Сергиенко с использованием задачной методики MSCEIT. В результате исследования были получены данные, показывающие повышение или снижение ЭИ у каких-либо профессиональных групп по сравнению с нормативной выборкой, например, для группы преподавателей и медиков характерно снижение общего уровня ЭИ и ряда показателей по ветвям, для группы инженеров характерно снижение показателей по ветвям «Использование» и «Понимание эмоций», а единственной профессиональной группой, демонстрирующей заметное повышение ЭИ по ряду показателей оказалась группа летчиков (Сергиенко, Ветрова, 2017). Практически отсутствуют исследования региональных различий в профилях ЭИ (Николаева, Куст, 2015).

В качестве психодиагностического инструмента в данном исследовании использовалась задачная онлайн - методика ТЭИ (Тест эмоционального интеллекта), надежность и валидность которой была подтверждена экспериментально (Сергиенко и др., 2019). В основе методики лежит модель способностей ЭИ (Mayer et al., 2016) и психоэволюционная теория эмоций Р. Плутчика (R. Plutchik).

#### **Эмпирическое исследование.**

В исследовании приняли участие 3342 человек (1172 мужчины и 2170 женщин), средний возраст 37,4 лет (от 18 до 72 лет).

При проверке на нормальность распределения данных было выявлено, что распределение по всем шкалам методики ТЭИ имеет отрицательную асимметрию, за счет чего отличается от нормального. Результаты проверки будут использованы для дальнейшего выбора адекватных методов статистического анализа.

Для анализа соотношения показателей ЭИ у респондентов разных профессий проводилось сравнение полученных результатов в нескольких группах профессий: *преподаватели, финансисты/экономисты, инженеры, бизнес-тренеры/коучи, специалисты по подбору и работе с персоналом, специалисты по продажам*. Критерием отбора был размер групп (больше 100 респондентов). Анализировались данные 1924 респондентов.

Учитывая неравный размер групп и ненормальное распределение баллов по шкалам, для статистической оценки значимости фактора профессии при анализе использовались параллельно однофакторный дисперсионный анализ и его непараметрический аналог – критерий Крускалла-Уоллиса. Средние значения показателей ЭИ в группах респондентов с разными профессиями, а

также результаты статистической оценки роли фактора профессии представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Результаты сравнения средних в группах респондентов разных профессий.

Шкала	Преподаватель (n=373)	Финансист (n=209)	Инженер (n=561)	Бизнес-тренер (n=187)	Специалист по работе с персоналом (n=418)	Специалист по продажам (n=176)	Статистика дисперсионного анализа	Статистика критерия Крускала-Уоллиса
Ветвь 1 «Распознавание эмоций»	0.320 (0.025)	0.319 (0.025)	0.312 (0.026)	0.320 (0.028)	0.324 (0.026)	0.319 (0.028)	<b>F(5, 1918) = 10.064</b> <b>p &lt; 0.001</b>	<b>H=59.096</b> <b>p &lt; 0.001</b>
Ветвь 2 «Использование эмоций для решения задач»	0.419 (0.054)	0.412 (0.058)	0.418 (0.059)	0.405 (0.057)	0.422 (0.055)	0.417 (0.059)	<b>F(5, 1918) = 2.636</b> <b>p = 0.022</b>	<b>H=15.068</b> <b>p = 0.010</b>
Ветвь 3 «Понимание эмоций»	0.390 (0.048)	0.393 (0.049)	0.388 (0.048)	0.404 (0.046)	0.403 (0.048)	0.385 (0.054)	<b>F(5, 1918) = 7.841</b> <b>p &lt; 0.001</b>	<b>H=40.23</b> <b>p &lt; 0.001</b>
Ветвь 4 «Управление эмоциями»	0.381 (0.046)	0.380 (0.048)	0.367 (0.055)	0.398 (0.044)	0.393 (0.045)	0.375 (0.042)	<b>F(5, 1918) = 20.485</b> <b>p &lt; 0.001</b>	<b>H=112.075</b> <b>p &lt; 0.001</b>
Опытный домен	0.355 (0.030)	0.352 (0.030)	0.350 (0.032)	0.351 (0.031)	0.359 (0.030)	0.354 (0.032)	<b>F(5, 1918) = 4.350</b> <b>p &lt; 0.001</b>	<b>H=22.564</b> <b>p &lt; 0.001</b>
Стратегический домен	0.385 (0.037)	0.387 (0.040)	0.378 (0.041)	0.401 (0.038)	0.398 (0.038)	0.380 (0.040)	<b>F(5, 1918) = 18.773</b> <b>p &lt; 0.001</b>	<b>H=108.773</b> <b>p &lt; 0.001</b>
Общий ЭИ	0.363 (0.027)	0.361 (0.028)	0.357 (0.030)	0.363 (0.030)	0.368 (0.028)	0.360 (0.029)	<b>F(5, 1918) = 8.005</b> <b>p &lt; 0.001</b>	<b>H=42.905</b> <b>p &lt; 0.001</b>

*Примечания: в скобках приведены стандартные отклонения, полужирным выделены значимые на уровне  $p < 0.05$  эффекты*

Как видно из таблицы 1, в целом, различия между профессиональными группами наблюдаются по всем шкалам ЭИ. Ниже представлены значимые на уровне  $p < 0.05$  эффекты в группах, по результатам попарного сравнения с поправкой Хольма (во всех неупомянутых ниже случаях значимых различий между группами нет):

- **Ветвь 1 «Распознавание эмоций»:** более низкие показатели по этому параметру в группе инженеров по сравнению со всеми остальными группами ( $p < 0.038$  во всех случаях).

- **Ветвь 2 «Использование эмоций»:** более низкие показатели по этому параметру в группе бизнес-тренеров и коучей по сравнению со специалистами по подбору и работе с персоналом ( $p = 0.015$ ).

- **Ветвь 3 «Понимание причин эмоций»:** более высокие показатели по этому параметру в группе бизнес-тренеров и коучей по сравнению с преподавателями, инженерами и специалистами по продажам ( $p = 0.016$ ,  $p = 0.002$

и  $p=0.002$  соответственно), а также более высокими показателями в группе специалистов по подбору и работе с персоналом по сравнению с теми же группами ( $p=0.002$ ,  $p<0.001$  и  $p<0.001$  соответственно).

- **Ветвь 4 «Управление эмоциями»:** более низкие показатели в группе инженеров по сравнению со всеми остальными группами за исключением специалистов по продажам ( $p<0.004$  во всех случаях). Также группа бизнес-тренеров и коучей получила значимо более высокие баллы по сравнению со всеми профессиями за исключением специалистов по подбору и работе с персоналом ( $p<0.002$  во всех случаях), а специалисты по подбору и работе с персоналом имеют более высокий балл по сравнению со всеми профессиями, кроме бизнес-тренеров и коучей ( $p<0.007$  во всех случаях).

- **Домен 1:** более низкие показатели в группе инженеров по сравнению специалистами по подбору кадров и работе с персоналом ( $p<0.001$ ).

- **Домен 2:** более низкие показатели в группе инженеров по сравнению со всеми остальными группами за исключением специалистов по продажам ( $p<0.031$  во всех случаях). Также группа бизнес-тренеров и коучей получила значимо более высокие баллы по сравнению со всеми профессиями за исключением специалистов по подбору и работе с персоналом ( $p<0.004$  во всех случаях), а специалисты по подбору и работе с персоналом имеют более высокий балл по сравнению со всеми профессиями, кроме бизнес-тренеров и коучей ( $p<0.005$  во всех случаях).

- **Общий ЭИ:** более **низкие** показатели по этому параметру в группе **инженеров** по сравнению с преподавателями и специалистами по подбору и работе с персоналом ( $p=0.015$  и  $p<0.001$  соответственно), а более **высокие** показатели - в группе **специалистов по подбору и работе с персоналом** по сравнению с финансистами-экономистами и специалистами по продажам ( $p=0.023$  в обоих случаях).

Сравнение показателей ЭИ в группах респондентов из Москвы и Санкт-Петербурга (далее Столицы) ( $n=1164$ ) и других регионов ( $n=1116$ ) проводилось параллельно с помощью t-критерия Стьюдента и непараметрического критерия Манна-Уитни. Также проводилась оценка сила статистического эффекта, для этого использовался коэффициент  $d$  Коэна, при этом использовалась следующая градация для определения силы эффекта: 0.20-0.49 – слабый эффект, 0.50-0.79 – средний эффект и 0.80 и больше – сильный эффект.

В результате было выявлено, что при сравнении ветвей ЭИ значимые различия по обоим критериям получены для *ветви 2 «Использование эмоций для решения задач»:* **средний балл выше в группе «Столицы»** (статистика t-критерия Стьюдента -  $t(2264) = 2.103$ ,  $p = 0.036$ ; статистика Манна-Уитни -  $W = 682320$ ,  $p = 0.029$ ; среднее (ст. откл) «Столицы» - 0.420 (0.055), среднее (ст. откл) «Регионы» - 0.415 (0.057),  $d = 0,088$ ); *ветви 3 «Понимание эмоций»* ( $t(2270) = -2.044$ ,  $p = 0.041$ ;  $W = 615266$ ,  $p = 0.029$ ; «Столицы» - 0.391 (0.049), «Регионы» - 0.395 (0.050),  $d = -0,086$ ) и *ветви 4 «Управление эмоциями»* ( $t(2260) = -2.612$ ,  $p = 0.009$ ;  $W = 592524$ ,  $p < 0.001$ ; «Столицы» - 0.382 (0.045), «Регионы» - 0.387 (0.047),  $d = -0.110$ ) – в этих двух случаях **средний балл выше в группе респондентов из регионов**. Наконец, на уровне доменов значимые

различия по двум критериям получены при сравнении показателей *стратегического домена* ( $t(2251) = -2.827, p = 0.005; W = 591640, p = 0.029; \langle \text{«Столицы»} - 0.391 (0.049), \langle \text{«Регионы»} - 0.395 (0.050), d = -0.119$ ), при этом **средний балл у респондентов из столиц ниже**, чем в группе респондентов из регионов. Общий балл ЭИ в двух сравниваемых группах значимо не отличается. Следует отметить, что сила статистического эффекта во всех случаях не большая, абсолютное значение коэффициента  $d$  Коэна не превышает 0.143. Таким образом, в целом даже при наличии значимого различия между сравниваемыми группами, можно сделать вывод о слабом различии показателей ЭИ в группах респондентов из столиц и других регионов.

### **Выводы.**

В результате проведенного исследования была выявлена профессиональная специфика ЭИ, в том числе, из представленных профессиональных групп наименьший уровень общего ЭИ показала группа инженеров, в основном, за счет снижения показателей по ветвям «Распознавание эмоций» и «Управление эмоциями», а наибольший уровень общего ЭИ показала группа специалистов по подбору и работе с персоналом. Это может быть обусловлено спецификой работы: специалисты по подбору работают в системе «человек-человек», тогда как профессиональная деятельность инженеров, в большинстве случаев, не связана с взаимодействием с другими людьми. При изучении региональной специфики были выявлены следующие тенденции: респонденты из столиц лучше используют эмоции для решения задач, а респонденты из регионов лучше анализируют эмоции и регулируют свое поведение.

### **Литература**

1. Васильева Н. Г. *Взаимосвязь особенностей эмоционального интеллекта и синдрома выгорания у врачей //диссертация... кандидата Психологических наук: 19.00. 04. – 2016. – 24 с.*
2. Гордиенко В.Н., Солодкова Т.И. *Эмоциональный интеллект педагогов: теория, эксперимент и практика. – Саратов: Издательство «Вузовское образование», 2017. – 178 с.*
3. Долгополова О.А., Михнева С.В., Комарова А.И. *Государственный служащий: взаимосвязь профессионального благополучия и эмоционального интеллекта //Инновационные технологии научного развития. – 2017. – С. 221-224.*
4. Николаева Е.И., Куст Е.С. *Сравнительный анализ толерантных установок, эмоционального интеллекта и агрессивности у коренных жителей СПб и внешних и внутренних мигрантов //Вестник психофизиологии. – 2015. – №. 4. – С. 81-88.*
5. Осипова А.С. *Эмоциональный интеллект как фактор личностной надежности сотрудников органов внутренних дел-выпускников образовательных организаций МВД России: дис. – Моск. ун-т МВД РФ, 2017.*
6. Сергиенко Е.А., Хлевная Е.А., Ветрова И.И., Мизун Ю.П. *Эмоциональный интеллект: разработка русскоязычной методики ТЭИ (Тест*

эмоционального интеллекта) // *Психологические исследования*. 2019. Т. 12, № 63. С. 5. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 04.12.2020).

7. Сергиенко Е.А., Ветрова И.И. Русскоязычная адаптация теста Дж.Мэйера, П.Сэловея, Д.Карузо "Эмоциональный интеллект" (MSCEIT V2.0). – М.: Смысл, 2017. – 140 с.

8. Хлевная Е.А. Роль эмоционального интеллекта в эффективности деятельности: на примере руководителей: Дис. канд. психол. наук. М., 2012. 28 с.

9. Altındağ E., Köseadağı Y. The relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2015. 210. 270–282.

10. Mayer J.D., Caruso D.R., Salovey P. The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 2016. 8(4). 290–300.

11. Mérida-López S., Extremera N. Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 2017. 85. 121-130.

12. Ouyang Z., Sang J., Li P., Peng J. Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 2015. 76. 147-152.

13. Sarabia-Cobo C.M., Suárez S.G., Crispín E.J.M., Cobo A.B.S., Pérez V., de Lorena P., Gross L.S. Emotional intelligence and coping styles: An intervention in geriatric nurses. *Applied Nursing Research*, 2017. 35. 94-98.

14. Schutte N.S., Loi N.M. Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 2014. 66. 134–139.

### **Literature**

1. Vasilieva N. G. The relationship between the features of emotional intelligence and burnout syndrome in doctors//dissertation... Candidate of Psychological Sciences: 19.00. 04. - 2016. - 24 p.

2. Gordienko V.N., Solodkova T.I. Emotional intelligence of teachers: theory, experiment and practice. - Saratov: Publishing House "University Education," 2017. - 178 p.

3. Dolgopolova O.A., Mikhneva S.V., Komarova A.I. Civil servant: the relationship between professional well-being and emotional intelligence//Innovative technologies for scientific development. - 2017. - S. 221-224.

4. Nikolayeva E.I., Kust E.S. Comparative analysis of tolerant attitudes, emotional intelligence and aggressiveness among the indigenous inhabitants of St. Petersburg and external and internal migrants//*Bulletin of Psychophysiology*. - 2015. - No. 4. - S. 81-88.

5. Osipova A.S. Emotional intelligence as a factor in the personal reliability of employees of internal affairs bodies-graduates of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia: dis. - Mosk. un-t of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, 2017.

6. Sergienko E.A., Khlevnaya E.A., Vetrova I.I., Migun Yu.P. Emotional intelligence: the development of the Russian-language TEI technique (Emotional

*Intelligence Test* //Psychological research. 2019. T. 12, NO. 63. C. 5. URL: <http://psystudy.ru> (case date: 04.12.2020).

7. Sergienko E.A., Vetrova I.I. Russian-language adaptation of the test by J. Mayer, P. Salovey, D. Karuso "Emotional Intelligence" (MSCEIT V2.0). - M.: Meaning, 2017. - 140 s.

8. Chlevnaya E.A. The role of emotional intelligence in the effectiveness of activities: on the example of managers: Dis. edging. psychological sciences. M., 2012. 28 s.

9. Altındağ E., Köseadağı Y. The relationship between emotional intelligence of managers, innovative corporate culture and employee performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2015. 210. 270–282.

10. Mayer J.D., Caruso D.R., Salovey P. The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 2016. 8(4). 290–300.

11. Mérida-López S., Extremera N. Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 2017. 85. 121-130.

12. Ouyang Z., Sang J., Li P., Peng J. Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China. *Personality and Individual Differences*, 2015. 76. 147-152.

13. Sarabia-Cobo C.M., Suárez S.G., Crispín E.J.M., Cobo A.B.S., Pérez V., de Lorena P., Gross L.S. Emotional intelligence and coping styles: An intervention in geriatric nurses. *Applied Nursing Research*, 2017. 35. 94-98.

14. Schutte N.S., Loi N.M. Connections between emotional intelligence and workplace flourishing. *Personality and Individual Differences*, 2014. 66. 134–139.