Список литературы

1. Androutsopoulos, J. (2015). Networked multilingualism: Some language practices on Facebook and their implications. International Journal of Bilingualism, 19(2), 185–205. https://doi.org/10.1177/1367006913489198
2. Crystal, D. (2006). Language and the Internet (2nd ed.). Cambridge University Press.
3. García, O., & Wei, L. (2014). Translanguaging: Language, bilingualism and education. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137385765
4. Jørgensen, J. N. (2008). Polylingual languaging around and among children and adolescents. International Journal of Multilingualism, 5(3), 161–176. https://doi.org/10.1080/14790710802387562
5. Xakimova, D. (2026). GLOBALLASHUV VA TIL KONTAKTI SHAROITIDA YOSHLAR JARGONINING RAQAMLI TRANSFORMATSIYASI. TAMADDUN NURI JURNALI, 8(83), 50-53.
6. Khakimova, D. I. (2026). Intensity and Typology of Hybridization within Digital Platforms (Materials from Telegram, TikTok, Instagram, Facebook). The Lingua Spectrum, 9(1), 85-94.
7. Khakimova, D. I. (2026). Sociolinguistic and linguacultural mechanisms of digital transformation of youth slang in the context of globalization and language contact. Научный вестник Самаркандского университета. https://doi.org/10.59251/2181-3973.2025.v1.138.1.4063
8. Myers-Scotton, C. (1993). Social motivations for codeswitching: Evidence from Africa. Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/oso/9780198239055.001.0001
9. Usmanova, K. K. (2026). Improving the project competency development process for English language teachers. The Lingua Spectrum, 8(1), 160-167.
10. Poplack, S. (1980). Sometimes I'll start a sentence in Spanish y termino en español: Toward a typology of code-switching. Linguistics, 18(7–8), 581–618. https://doi.org/10.1515/ling.1980.18.7-8.581
11. Tagg, C. (2015). Exploring digital communication: Language in action. Routledge.

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ КАК ВЗАИМОСВЯЗАННЫЕ ФАКТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Абдурахманова Наргиза Рустамовна
Сингапурский институт развития менеджмента в Ташкенте
nabdurakhmanova@mdist.uz

Аннотация. Сегодня в современных организациях успех сотрудников определяется не только уровнем профессиональных знаний, но их способностью эффективно общаться с коллегами, управлять своими эмоциями, адаптироваться к изменениям и принимать обоснованные решения.

В связи с этим эмоциональный интеллект и профессиональные компетенции все чаще становятся объектом внимания в управлении человеческими ресурсами. В данной работе на основе анализа научной литературы рассматривается взаимосвязь между эмоциональным интеллектов и профессиональными компетенциями, а также их роль в повышении результативности персонала. В результате предлагается комплексный подход, при котором уровень эмоционального интеллекта и профессиональные навыки встраиваются в подбор персонала, профессиональное развитие, оценку результативности и практику лидерства.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, профессиональные компетенции, результативность персонала, управление человеческими ресурсами, развитие персонала.

Введение

В условиях постоянных экономических и организационных перемен человеческие ресурсы являются основным фактором, который определяет конкурентоспособность и устойчивость организации. Её результаты напрямую зависят от того, насколько сотрудники профессионально подготовлены, способны работать в команде, и перестраиваться вслед за меняющимися требованиями. Долгое время управление персоналом опиралось прежде всего на квалификацию, знания и технические навыки работника. Но сегодня уже этого не достаточно. Всё заметнее становится роль умения общаться, действовать сообща, улаживать конфликты, быстро адаптироваться и принимать быстрые решения в сложных ситуациях.

В данном контексте концепция эмоционального интеллекта привлекает особое внимание исследователей. Salovey и Mayer (1990) определили эмоциональный интеллект как совокупность способностей, способствующие человеку распознавать свои и чужие эмоции и использовать эмоциональную информацию для регулирования своего поведения [6]. Позже эта концепция была дополнена в исследованиях Mayer, Salovey и Caruso (2004). Авторы выделили четыре составляющие: восприятие эмоций, использования эмоций для содействия мышлению, понимание эмоций и управление эмоциями [3].

Теоретические основы эмоционального интеллекта и профессиональных компетенций

С организационной точки зрения эмоциональный интеллект помогает выстроить эффективную коммуникацию и межличностные отношения. Сотрудники с высоким уровнем эмоционального интеллекта лучше справляются со стрессом на рабочем месте, конструктивно реагируют на трудные ситуации, а также умеют сдерживать собственные эмоции, управлять рабочим общением и сохранять продуктивные отношения.

Эмпирические данные также подтверждают, что эмоциональный интеллект способствует достижению рабочих результатов. O'Boyle и соавторы (2011) провели метанализ взаимосвязи эмоционального интеллекта с трудовой деятельностью и обнаружили, что при различном подходе к измерению эмоционального интеллекта, существует положительная связь между этими двумя компонентами [5]. Doğru (2022) изучала связь эмоционального

интеллекта с рядом показателей работы персонала: удовлетворенностью работой, приверженностью организации, организационным гражданским поведением, рабочим стрессом и результативностью. Результаты исследования показали, что эмоциональный интеллект положительно связан с желаемыми результатами и отрицательно – с рабочим стрессом [1].

В свою очередь, профессиональные компетенции служат основой для решения профессиональных задач. Levenson, Van der Stede и Cohen (2006) изучали как управленческие компетенции связаны с результативностью на уровне отдельного сотрудника и на уровне подразделения. В результате, подтвердилась положительная связь компетенций с индивидуальной результативностью, но данные о результативности подразделений оказались слабее [2].

Эти результаты позволяют предположить, что профессиональные компетенции нельзя сводить к набору технических квалификаций. Их вклад в результативность также зависит от того, насколько успешно сотрудники применяют знания и навыки в реальных рабочих ситуациях.

Взаимосвязь эмоционального интеллекта и профессиональных компетенций

Эмоциональный интеллект и профессиональные компетенции являются разными сторонами развития сотрудника, но они могут дополнять друг друга. Новые исследования добавляют аргументов в пользу развития эмоциональных способностей на работе. Mehler и соавторы (2024) провели систематический обзор и метаанализ рабочих вмешательств, проанализировав 50 исследований. Авторы выявили умеренный положительный эффект тренингов на эмоциональные компетенции, причем он сохранялся спустя три месяца после обучения [4].

Эти данные говорят о том, что эмоциональный интеллект не является лично характеристикой человека, его можно развивать с помощью структурированных организационных программ.

Интегрированных подход к управлению эмоциональным интеллектом и профессиональными компетенциями

На основе проанализированной литературы предлагается интегрированный подход к развитию сотрудников, при котором эмоциональный интеллект включается в комплексное управление персоналом.

Первый этап – определение и оценка компетенций. Необходимо определить какие профессиональные и эмоциональные способности требуются для конкретных должностей. Помимо технических и профессиональных навыков, необходимо оценить эмоциональную осознанность, регуляцию эмоций, эмпатию и межличностную коммуникацию.

Второй этап включает в себя планирование индивидуального развития. Оно строится из индивидуальных пробелах в компетенциях и заключается в том, что сотрудник проходит профессиональное обучение, тренинги, семинары и занятия по развитию эмоционального интеллекта.

Включение в управление результативностью является третьим этапом данного подхода. Для того чтобы сотрудники чётко понимали и видели

аспекты, над которыми нужно поработать, необходимо предоставить им возможность общения с наставником для периодических оценочных бесед.

И последний четвёртый этап – постоянный мониторинг и совершенствование. На данном этапе проводится оценка программы развития к изменениям в компетенциях и рабочих результатов.

Заключение

Анализ показывает теоретическую и практическую значимость взгляда на эмоциональный интеллект и профессиональные компетенции как на взаимодополняющие измерения развития сотрудников. Предложенный подход подчёркивает значение систематической оценки, целенаправленного развития, управления результативностью и постоянной проверки результатов. Для современных организаций он может стать основой для формирования более гибкого, компетентного и эффективного коллектива.

Список литературы

1. Doğru, Ç. (2022). A Meta-Analysis of the Relationships Between Emotional Intelligence and Employee Outcomes. Frontiers in Psychology, 13, 611348. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348

2. Levenson, A. R., Van der Stede, W. A., & Cohen, S. G. (2006). Measuring the Relationship Between Managerial Competencies and Performance. Journal of Management, 32(3). https://doi.org/10.1177/0149206305280789

3. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. Psychological Inquiry, 15(3), 197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02

4. Mehler, M., Balint, E., Gralla, M., et al. (2024). Training Emotional Competencies at the Workplace: A Systematic Review and Meta-analysis. BMC Psychology, 12, 718. https://doi.org/10.1186/s40359-024-02198-3

5. O'Boyle, E. H., Jr., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The Relation Between Emotional Intelligence and Job Performance: A Meta-analysis. Journal of Organizational Behavior, 32(5), 788–818. https://doi.org/10.1002/job.714

6. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185–211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG