

## **ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ ЛАБИЛЬНОСТИ НА АДАПТАЦИЮ В ПРОЦЕССЕ ВХОЖДЕНИЯ В ДОЛЖНОСТЬ**

**Морозова Л.Б., Богатырева А.В.**

В статье рассматривается проблема влияния эмоциональной лабильности личности на процесс адаптации в организации. Личностные характеристики во многом определяют успешность или не успешность адаптации, и в то же время сама эта адаптация является мощным стимулом для развития личности. В статье охарактеризованы отечественные и зарубежные подходы к определению понятия «эмоциональная лабильность», «адаптация», «адаптивность»; раскрыто понимание профессиональной адаптивности; выделены системообразующие роли эмоций в структуре адаптивного поведения личности. Представленные результаты эмпирического исследования показали, что почти у каждого второго сотрудника эмоциональная лабильность влияет на характерологические особенности и во многом определяет его поведение. Высоким личностным адаптивным потенциалом обладает больше половины охранников, вновь принятых на работу в ведомственную охрану организации. Они могут самостоятельно выполнять свои должностные обязанности, не прибегая к помощи коллег, что для организации является первостепенным показателем успешной адаптации. В то же время у определенного количества охранников есть признаки невысокой эмоциональной устойчивостью, и они требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий со стороны психологической службы организации.

**Ключевые слова:** адаптация, адаптивность, социальная адаптивность, эмоции, эмоциональная лабильность.

## **INFLUENCE OF EMOTIONAL LABILITY ON ADAPTATION IN THE PROCESS OF ENTERING THE POSITION**

**Morozova L.B., Bogatyreva A.V.**

The article considers the problem of the influence of emotional lability of a person on the adaptation process in an organization. Personal characteristics largely determine the success or failure of adaptation, and at the same time, this adaptation itself is a powerful incentive for personality development. The article describes domestic and foreign approaches to the definition of the concept of "emotional lability", "adaptation", "adaptability"; understanding of professional adaptability is disclosed; The system-forming roles of emotions in the structure of adaptive personality behavior are highlighted. The presentation of the results of an empirical study showed that almost every second employee emotional lability affects characterological characteristics and largely determines his behavior. High personal adaptive potential has more than half of the guards newly hired by the departmental security organization. They can independently carry out their job duties without resorting to the help of colleagues, which for the organization is a paramount indicator of successful adaptation. At the same time, a certain number of security guards have signs of low emotional stability, and they require an individual approach, constant monitoring, and corrective measures on the part of the organization's psychological service. Annotation. The article is devoted to the study of the influence of personal emotional characteristics of guards on the adaptation process in the organization. The concepts of "emotional lability", "adaptation", and "adaptability" are disclosed in the article. The results of an empirical study to identify the influence of emotional lability on the adaptation of guards are presented.

**Keywords:** adaptation, adaptability, emotions, emotional lability.

### **Введение.**

Современная экономическая ситуация кардинально изменила подход к управлению человеческими ресурсами. Ряд причин, таких, как появление новых технологий, расширение бизнеса и др., подводят организации к необходимости постоянного найма персонала.

Появление новых сотрудников, как правило, замедляет темпы деятельности организации, поскольку на рабочие места приходят люди с различным профессиональным опытом, определенным взглядом на результаты работы, а также имеющие индивидуальные цели и ценности, которые могут расходиться с принятыми в компании.

Социальные резервы повышения эффективности работы организации связаны именно с эффективным использованием трудового потенциала. Располагая заинтересованными в успешной работе кадрами, организация способна адаптироваться ко всем изменениям ситуации и успешно вести конкурентную борьбу [11].

Анализ литературных источников показал, что многие годы специалистов различного профиля привлекает проблематика, связанная с адаптационными ресурсами человека как субъекта деятельности, общения и познания.

Изучая природу эмоций, ученые приходят к выводу, что они оказывают большое влияние на поведение и деятельность человека, на все стороны жизнедеятельности человека – его обучение, развитие, взаимодействие с окружающим его миром, адаптацией.

Е. А. Пырьев в своем исследовании признает эмоции полноправными, специфичными побудителями активности, отличными от многих других. Он раскрыл суть эмоциональной мотивации в трудах психологов на протяжении истории изучения данного вопроса. Отметив, что эмоциональная мотивация по-разному представлена у различных исследователей. В понимании С. Л. Рубинштейна (эмоции мотивируют, но представляют собой специфическую форму потребностей) (1946); Р. У. Липера (эмоции — это доминирующая мотивация в психике человека) (1948); П. М. Якобсона (поведение человека мотивируют очень сильные эмоции) (1961); Б. И. Додонова (эмоции для человека — это ценности, к которым он стремится) (1978); О. К. Тихомирова (эмоции — первичная форма отражения, которая также выполняет мотивационную функцию) (1980); К. Э. Изарда (эмоция переживается как чувство, которое мотивирует) (1980); Н. П. Бехтереву (эмоции мотивируют тем, что приводят организм к гомеостазу) (2008); Д. Гоулмана (эмоции являются бессознательными побудителями поведения человека) (2008) [9, с. 289].

По Лазурскому, неустойчивость эмоции проявляется в том, что поначалу она может быть интенсивной, но затем быстро ослабевает и прекращается вовсе, переходя в состояние спокойного равнодушия. Если же эмоции у человека легко возбудимы, то прежняя эмоция очень быстро сменяется у него другой; эта, в свою очередь, еще одной и т. д. Лабильность эмоций (подвижность, переключаемость) характеризуется тем, что человек быстро реагирует на смену ситуаций, обстоятельств и партнеров, свободно выходит из одних эмоциональных состояний и входит в другие [2, с.228]. Таким образом, под эмоциональной лабильностью понимается быстрота, с которой прекращается текущее эмоциональное состояние или

происходит смена одного переживания другим.

Слишком выраженная лабильность эмоций может осложнять отношения с окружающими, так как личность становится реактивной, импульсивной, плохо управляет собой. Будучи резко выражено у человека, это свойство делает его неспособным выработать твердые взгляды и убеждения, симпатию или антипатию к кому-либо, приобрести постоянные привязанности.

Формирование навыков для сохранения эмоциональной устойчивости крайне необходимо сотрудникам для профилактики проблем эмоциональной сферы и дальнейшего развития в профессиональной деятельности. Также эмоционально устойчивая личность, адаптированная к различным стрессовым и конфликтным ситуациям, проявляющая сдержанность и спокойствие, умение контролировать свои эмоции, поведение, несмотря на все внешние и внутренние раздражители, не подвергается эмоциональному выгоранию [12].

В настоящее время существует немало работ, рассматривающих процесс психологической адаптации как отдельный процесс, отделяя его от понятия приспособления, происходит движение от пассивного приспособления к построению системы продуктивного взаимодействия личности и среды, от конечной цели – отсутствия конфликтов – к самоактуализации и самореализации личности в реальной социальной среде. Значительный вклад в изучение феномена адаптации внесли такие исследователи и ученые, как Ж. Пиаже, К. Левин, Г. Селье, Ф. Е. Василюк, В. А. Ганзел, Л. Г. Дикая, Э. С. Бауэр, С. И. Степанова, Д. А. Бирюков, В. П. Казначеев, Н. Н. Василевский, А. А. Реан, А. А. Баранов, А. Р. Кудашев, К. А. Абдульханова–Славская, Г. А. Балл, Б. Д. Парыгин и др.

А. А. Реан пишет, что просто пассивного принятия ценностных ориентаций среды без активного самоизменения быть не может, если речь действительно идет о процессе адаптации. Адаптация и преобразование человека взаимообусловлены. [10].

Адаптационный период, как правило, для любой организации сопровождается более высокими издержками для самой компании и высоким нервным напряжением для самого сотрудника. Быстрая адаптация снижает материальные затраты для компании и психическую нагрузку самого работника, чтобы он быстрее привык и начал трудиться полноценно [7].

В настоящее время успешная профессиональная адаптация служит важным фактором трудовой деятельности. Мотивация сотрудников превращается в инструмент долгосрочной стратегии организации. Основная идея заключается в создании таких условий, при которых лучшие качества сотрудников развиваются и эффективно реализуются в процессе трудовой деятельности, при этом создаются реальные возможности увеличения персонального вклада каждого в общее дело. [1].

Напротив, неэффективная адаптация приводит к ряду негативных явлений: возникновению у

работника отрицательных психических состояний, напряженности отношений внутри коллектива, снижению производительности труда и т.д.

В различных областях науки понятие «адаптация» и «адаптивность» трактуется по-разному. Адаптация – это процесс и результат внутренних изменений, внешнего активного приспособления и самоизменения индивида к новым условиям существования [8]. Рассматривая проблемы, связанные с пониманием развития адаптивности, в работах зарубежных и отечественных авторов, таких как: М. Вебер (1996), М. Вудкок (1991), П. Друкер (2001), Т. Парсонс (2002), Ф. Аунапу (2000), В.Г. Афанасьев (1991), Л.В. Корель (2005), А.А. Налчаджян (1988) и др., можно обнаружить неоднозначность трактовок в определении адаптивности. В общем понимании адаптивность – это способность человека адаптироваться к изменчивым обстоятельствам. В психологии адаптивность выражается в согласовании целей и результатов.

Макарычев А. А. и Егорова Л. С. изучая уровни профессиональной адаптивности личности, ссылаются на исследования И.А. Боевой (2008), Н.В. Кузьминой (2001) и др. которые представляют следующие понимания профессиональной адаптивности: первое, узкое – приспособляемость к условиям новой деятельности или специальности; второе, широкое понимание – кроме первого, еще способность человека к включению в социальную структуру взаимодействия в сфере профессиональной деятельности [6].

Адаптивность выражает интеллектуальные качества человека, благодаря которым индивид способен менять направление своих мыслей и всю свою интеллектуальную деятельность согласно поставленным умственным заданиям и условиям их решения.

Высокая адаптивность в психологии личности это свойство, благодаря которому индивид имеет больше возможностей, чем люди с низкой степенью адаптивности [8].

Под социальной адаптивностью понимается интеграция личности в социуме, в результате которой формируется самосознание и роли, самоконтроль и способность к самообслуживанию, адекватные связи с окружающим [4].

Несмотря на то, что проблемы адаптации и эмоций изучаются уже достаточно давно, анализ показывает, что ученые еще не пришли к единому мнению касательно происхождения эмоций и их влияния, которое они оказывают на жизнь человека. Так же не до конца изучен вопрос влияния эмоций на адаптацию человека в различных сферах его жизни и деятельности.

Таким образом, резюмируя все выше сказанное можно выделить следующие системообразующие роли эмоций в структуре адаптивного поведения личности.

1. Эффективное поведение личности предполагает определенный уровень сформированности и функционирования эмоциональной сферы. Проявления эмоциональной сферы личности

занимают одно из ведущих мест в структуре состояния адаптации, выступают критерием способности к адаптации и фактором, определяющим степень дезадаптивного поведения.

2. Эмоциональные особенности являются системообразующим компонентом целостной адаптационной системы, обеспечивающей эффективное поведение личности в процессе адаптации.

3. Эмоциональные нарушения выступают диагностическим критерием в структуре дезадаптивного поведения [5].

### **Материалы и методы**

Целью эмпирического исследования стало изучение влияния эмоциональной лабильности личности охранника на процесс адаптации в организации. Исследовательская работа проводилась на базе организации по ведомственной охране в Нижегородской области. В исследовании приняли участие 62 мужчины в возрасте 24–56 лет.

В работе использовались следующие методы: теоретический (анализ психологической, и другой научной литературы по проблеме исследования); эмпирический; сравнительный метод организации исследования; математические методы обработки полученных данных. Статистическая обработка материала проводилась с помощью прикладной программы SPSS Statistics 17.0. В зависимости от поставленных задач применялся корреляционный анализ на основе коэффициента корреляции Пирсона.

В качестве диагностического инструментария мы использовали следующие методики: СМИЛ (Собчик Л. Н.); методика «Определение эмоциональности» (В.В.Суворова); многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО–АМ) (А. Г. Маклаков и С. В. Чермянин); методика «Шкала эмоциональной стабильности/нестабильности (нейротизма)» (Г. Айзенк); анкетирование по окончании испытательного срока.

### **Результаты исследования**

На первом этапе исследования при изучении профиля СМИЛ (Собчик Л. Н.) при трудоустройстве и выявление в части взаимосвязи эмоциональности и лабильного типа поведения личности было обнаружено, что акцентуированные черты по шкале эмоциональная лабильность только у 5 % сотрудников. У 43% сотрудников — эмоциональная лабильность влияет на характерологические особенности работника и во многом определяет его поведение.

При целостной оценке профиля личности, анализируя сочетание ведущих шкал: «самоконтроль», «эмоциональная лабильность», «тревожность», «пессимистичность»; «эмоциональная лабильность», «самоконтроль», «тревожность», «пессимистичность»; «эмоциональная лабильность», «импульсивность», «оптимистичность», с лабильным типом реагирования выявлено 23% охранников из числа респондентов, у кого эмоциональная

лабильность является одной из ведущих тенденций.

При анализе шкал лжи и коррекции, мы выявили, что 37% респондентов либо стремятся скрыть дефекты своего характера, либо у них защитная реакция, и они пытаются его приукрасить. Данные показатели могут отражать, в том числе, затруднения в адаптации.

Для изучения зависимости между эмоциональной лабильностью и возрастом респондентов мы рассчитали коэффициент корреляции Пирсона, он составил  $r = 0,096$ .

На втором этапе нашего исследования мы провели диагностику сотрудников по показателю эмоциональности, используя две методики. По полученным данным по методике «Определение эмоциональности» (В.В.Суворова), мы можем отметить, что большинство респондентов эмоциональны и составляют 60% от общей выборки. С низкой эмоциональностью – 10% сотрудников и средние показатели эмоциональности можно отнести к 30% сотрудников.

Полученные результаты исследования по методике «Шкала эмоциональной стабильности/нестабильности (нейротизма)» (Г. Айзенк) в целом подтверждают показатели предыдущих методик: 5% опрошенных – эмоционально стабильны, 44% – средне стабильны и 51% – эмоциональны.

Третий этап результатов исследования включал в себя изучение адаптивных возможностей охранников в процессе вхождения в должность с помощью многоуровневого личностного опросника «Адаптивность» (МЛО–АМ) А. Г. Маклакова и С. В. Чермянина. Результаты представлены на рисунке 1.

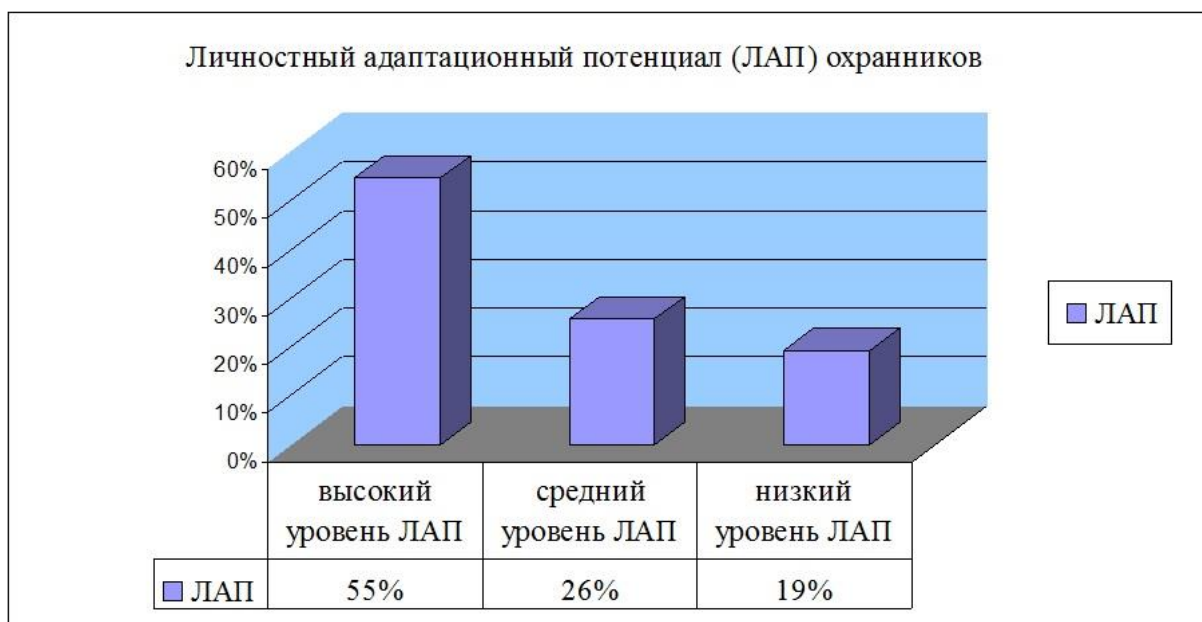


РИСУНОК 1. ПРОЦЕНТНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ РЕСПОНДЕНТОВ ПО ЛИЧНОСТНОМУ АДАПТАЦИОННОМУ ПОТЕНЦИАЛУ.

Изучение показателей по результатам проведенного исследования выявило, что высокий

личностный адаптивный потенциал (ЛАП) у 55% респондентов, они не склонны к конфликтам, обладают высокой эмоциональной устойчивостью. 19% респондентов, напротив, обладают признаками явных акцентуаций характера. Возможны нервно-психические срывы. Лица этой группы обладают низкой нервно-психической устойчивостью, склоны к конфликтам. 26% респондентов обладают признаками различных акцентуаций, которые в привычных условиях частично компенсированы и могут проявляться при смене деятельности. Поэтому успех адаптации зависит от внешних условий среды.

Четвертый этап результатов исследования включает в себя анализ результатов анкетирования, которое проводилось с целью выяснить насколько человек успешно адаптировался к компании и своему функционалу. Во-первых, нас интересовал ответ на вопрос анкеты: «Насколько в текущий момент Вы справляетесь с работой не прибегая к помощи коллег?», который в большей степени характеризует профессиональную адаптацию сотрудника в организации.

Во-вторых, нас интересовал так же вопрос «Насколько комфортно Вы себя ощущаете в условиях нашей Компании?», характеризующий успешную социальную адаптацию. По результатам обработки полученных результатов мы выявили, что затруднена адаптация у 23% сотрудников, 55% по истечении этапа вхождения в должность могут выполнять работу самостоятельно не прибегая к помощи коллег. Считают, что не достаточно комфортно чувствуют себя в компании 13% респондентов, 77% респондентов ощущают себя в компании комфортно.

Пятый этап в рамках нашего исследования включал в себя анализ влияния эмоциональной лабильности на адаптацию сотрудников. Для определения влияния мы использовали метод корреляции. При вычислении коэффициента корреляции между шкалой эмоциональной лабильности и ответом в анкете по итогам прохождения этапа адаптации сотрудниками – «Насколько на текущий момент Вы самостоятельно справляетесь с работой, не прибегая к помощи коллег?», то для линейной регрессии индекс корреляции равен коэффициенту корреляции  $r = -0.806$ .

Коэффициент корреляции между эмоциональной лабильностью и вопросом анкеты по итогам адаптации «Насколько комфортно Вы себя ощущаете в условиях нашей Компании?» составляет  $r = -0,656$ . Отрицательный коэффициент корреляции означает, что при повышенной эмоциональной лабильности уменьшается возможность успешной адаптации и, наоборот, при низкой эмоциональной лабильности вероятность успешной адаптации возрастает.

## **Обсуждение и заключение**

По результатам проведенного исследования было выявлено, что большинство респондентов эмоциональны, и почти у каждого второго сотрудника эмоциональная лабильность влияет на характерологические особенности и во многом определяет его поведение.

Высоким личностным адаптивным потенциалом обладает больше половины охранников, вновь принятых на работу в ведомственную охрану организации. Они характеризуются наличием высокой адекватной самооценки, высоким уровнем нервно-психической устойчивости и поведенческих реакций. У них наблюдается высокий уровень коммуникативных способностей, ориентация на соблюдение общепринятых норм в коллективе, что позволяет им достаточно легко адаптироваться к новым условиям деятельности, быстро входить в новый коллектив. В то же время почти у каждого пятого вновь принятого на работу охранника есть признаки явных акцентуаций характера, а каждый четвертый обладает признаками различных акцентуаций. Поскольку эти лица, как правило, обладают невысокой эмоциональной устойчивостью, то возможны асоциальные срывы, проявление агрессии и конфликтности. Лица этой группы требуют индивидуального подхода, постоянного наблюдения, коррекционных мероприятий со стороны психологической службы организации.

Анализируя зависимость эмоциональной лабильности от возраста респондентов, мы пришли к выводу, что данные характеристики не являются зависимыми, либо их влияние друг на друга очень мало. Показатель коэффициента корреляции, практически равен нулю ( $r=0,096$ ), что свидетельствует о том, что между психологическим свойством респондента (эмоциональная лабильность) и его возрастом практически нет связи. Исходя из полученных данных, мы можем сделать вывод, что не можем рассматривать возраст респондентов, как влияющий на эмоциональную лабильность.

На основании полученных данных, при их анализе, мы можем сказать, что сотрудники с более высоким личностным адаптивным потенциалом лучше адаптировались в компании и могли самостоятельно выполнять свои должностные обязанности, не прибегая к помощи коллег, что для организации является первостепенным показателем успешной адаптации.

Те сотрудники, у которых личностный адаптивный потенциал ниже – продолжают испытывать трудности при выполнении своих обязанностей, что говорит о действительном затруднении прохождения ими этапа адаптации.

Таким образом, мы можем сказать, что показатель эмоциональной лабильности существенно влияет на адаптацию вновь принятых на работу охранников при вхождении в должность. В то же время коэффициент корреляции демонстрирует, что показатель эмоциональной лабильности не является единственным фактором, влияющим на адаптацию. На нее так же могут оказывать влияние и другие факторы – как личность самого человека, так и внешние



обстоятельства.

### Список использованных источников

1. Гуцу Е.Г., Няголова М.Д., Рунова Т.А. Исследование мотивации трудовой деятельности преподавателя вуза // Вестник Мининского университета. 2018. Т.6, №3. С.13. DOI: 10.26795/2307-1281-2018-6-3-13. URL: <https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/874> (дата обращения: 08.01.2020).
2. Ильин Е. П. Эмоции и чувства. 2-ое изд. СПб.: Питер, 2013. 783с.
3. Карпов, А. В. Организационная психология: учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов; ответственный редактор А. В. Карпов. М.: Юрайт, 2016. 570с.
4. Корчагина С. Г. Психология одиночества: учебное пособие. – М.: Московский психолого-социальный институт. 2008. 228 с.
5. Липунова О.В. Роль эмоциональной сферы в структуре адаптивного поведения личности // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 6.; URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=7831> (дата обращения: 19.12.2019)
6. Макарычев А. А., Егорова Л. С. Уровни профессиональной адаптивности личности // Russian Journal of Education and Psychology. 2011. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/urovni-professionalnoy-adaptivnosti-lichnosti> (дата обращения: 08.01.2020).
7. Мансурова М. И., Радостева М. В. Трудовая адаптация в современных российских компаниях // Вестник ЧелГУ. 2018. №8 (418). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-adaptatsiya-v-sovremennyh-rossiyskih-kompaniyah> (дата обращения: 28.12.2019).
8. Немов, Р. С. Психология в 2 ч. Часть 1: учебник для академического бакалавриата / Р. С. Немов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2016. 639 с.
9. Пырьев Е. А. Эмоциональные состояния, мотивирующие поведение человека // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2012. №133. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnye-sostoyaniya-motiviruyuschie-povedenie-cheloveka> (дата обращения: 19.12.2019).
10. Реан А. А., Кудашев А. Р., Баранов А. А. Психология адаптации личности. СПб.: Прайм-Еврознак, 2008. 479с.
11. Суворова О.В., Федосеева Т.Е., Мамонова Е.Б. Управление карьерным ростом специалистов компании // Нижегородский психологический альманах. 2018. №1. URL: <http://psykaf417.esrae.ru/pdf/2018/1/169.pdf> (дата обращения: 28.12.2019).

12. Шутова Н.В., Баранкина А.Е. Особенности эмоциональной устойчивости сотрудников «Скорой медицинской помощи» // Нижегородский психологический альманах. 2018. №2. URL: <http://psykaf417.esrae.ru/pdf/2018/2/187.pdf> (дата обращения: 26.12.2019).

## References

1. Gutsu E.G., Nyagolova M.D., Runova T.A. *Issledovanie motivatsii trudovoy deyatel'nosti prepodavatelya vuza* [Studying the motivation of a university teacher]. *Vestnik Mininskogo universiteta*. 2018. Vol.6, no. 3. P.13. DOI: 10.26795/2307-1281-2018-6-3-13 URL: <https://vestnik.mininuniver.ru/jour/article/view/874> (accessed: 08.01.202019) (in Russian).
2. Il'in E. P. *Emotsii i chuvstva* [Emotions and feelings]. 2th ed. St. Petersburg Publ., 2013. 783p.
3. Karpov, A. V. *Organizatsionnaya psikhologiya: uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata* [Organizational Psychology: A Textbook for Academic Baccalaureate] A. V. Karpov; otvetstvennyy redaktor A. V. Karpov. Moscow, Yurayt Publ., 2016. 570p. (in Russian).
4. Korchagina S. G. *Psikhologiya odinochestva: uchebnoe posobie*. [Psychology of loneliness: a training manual]. Moscow, Moskovskiy psikhologo-sotsial'nyy institut Publ., 2008. 228 p. (in Russian).
5. Lipunova O.V. *Rol' emotsional'noy sfery v strukture adaptivnogo povedeniya lichnosti* [The role of the emotional sphere in the structure of adaptive behavior of an individual]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. 2012. no. 6. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=7831> (accessed: 19.12.2019) (in Russian).
6. Makarychev A. A., Egorova L. S. *Urovni professional'noy adaptivnosti lichnosti* [Levels of professional adaptability of personality]. *Russian Journal of Education and Psychology*. 2011. no. 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/urovni-professionalnoy-adaptivnosti-lichnosti> (accessed: 08.01.2020) (in Russian).
7. Mansurova M. I., Radosteva M. V. *Trudovaya adaptatsiya v sovremennykh rossiyskikh kompaniyakh* [Labor adaptation in modern Russian companies]. *Vestnik ChelGU*. 2018. no. 8 (418). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-adaptatsiya-v-sovremennykh-rossiyskih-kompaniyah> (accessed: 28.12.2019) (in Russian).
8. Nemov, R. S. *Psikhologiya v 2 ch. Chast' 1: uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata* [Psychology in 2 hours. Part 1: textbook for academic undergraduate]. R. S. Nemov. 2th ed. Moscow, Yurayt Publ., 2016. 639p. (in Russian).
9. Pyr'ev E. A. *Emotsional'nye sostoyaniya, motiviruyushchie povedenie cheloveka* [Emotional states motivating human behavior]. *Izvestiya RGPU im. A.I. Gertsena*. 2012. no. 133. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnye-sostoyaniya-motiviruyushchie-povedenie-cheloveka> (accessed: 19.12.2019) (in Russian).

10. Rean A. A., Kudashev A. R., Baranov A. A. *Psikhologiya adaptatsii lichnosti* [Psychology of personality adaptation]. St. Petersburg. Praym-Evroznak Publ., 2008. 479p. (in Russian).
11. Suvorova O.V., Fedoseeva T.E., Mamonova E.B. *Upravlenie kar'ernym rostom spetsialistov kompanii* [Career management of company specialists]. *Nizhegorodskiy psikhologicheskiy al'manakh*. 2018. no. 1. URL: <http://psykaf417.esrae.ru/pdf/2018/1/169.pdf> (accessed: 28.12.2019) (in Russian).
12. Shutova N.V., Barankina A.E. *Osobennosti emotsional'noy ustoychivosti sotrudnikov "Skoroy meditsinskoj pomoshchi"* [Features of emotional stability of employees of the ambulance]. *Nizhegorodskiy psikhologicheskiy al'manakh*. 2018. no. 2. URL: <http://psykaf417.esrae.ru/pdf/2018/2/187.pdf> (accessed: 26.12.2019) (in Russian).

---

*Морозова Людмила Борисовна* – кандидат психологических наук, доцент, Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: [Ibmorozova@yandex.ru](mailto:Ibmorozova@yandex.ru)

*Богатырева Анна Викторовна* – магистрант кафедры практической психологии Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет), Нижний Новгород, Российская Федерация, e-mail: [bav556@mail.ru](mailto:bav556@mail.ru)

Morozova Lyudmila Borisovna – PhD in Psychology, Associate Professor, Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (Mininsky University), Nizhny Novgorod, Russian Federation, e – mail: [Ibmorozova@yandex.ru](mailto:Ibmorozova@yandex.ru)

Bogatyreva Anna Viktorovna □ graduate student of the Department of Practical Psychology Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin (Mininsky University), Nizhny Novgorod, Russian Federation, e – mail: [bav556@mail.ru](mailto:bav556@mail.ru)