

УДК 33.08; УДК 159.92

ПОДПРУГИНА ВИКТОРИЯ ВИКТОРОВНА

к. психол. н., доцент кафедры психологии и педагогической антропологии
ФГБОУ ВО МГЛУ «Московский государственный лингвистический университет»
e-mail: viktoriyavp@mail.ru

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОР ПРОДУКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Продуктивность деятельности как феномен привлекает исследователей из разных областей и не теряет своей актуальности. Рассматриваются особенности эмоциональной сферы личности, уровни эмоционального проявления и их значимость в продуктивности деятельности. Ставится проблема подготовки будущих специалистов, профессиональная деятельность которых сопряжена с активностью эмоциональной сферы, анализируются эмоциональные реакции, эмоциональные состояния, эмоциональные способности и их сопряженность с продуктивностью деятельности. Представлен методический материал и обозначена **цель исследования:** рассмотреть значимость проявления эмоциональных особенностей личности в продуктивности профессиональной деятельности и выявить эмоциональный профиль, сопряженный с эмоциями в зависимости от профессиональной направленности. Количественно-качественный, сравнительный анализ результатов серии проведенных исследований с участниками, представителями разных профессий, позволил обозначить эмоциональный профиль профессиональной направленности. **Выводы** позволяют: констатировать наличие как индивидуального эмоционального профиля личности, так и определенного типа, востребованного профессиональной деятельностью; ставить ряд задач для дальнейших исследований о границах, инвариантах и вариативностях эмоционального профиля профессионала. **Полученные результаты** могут быть использованы широким кругом специалистов при работе со штатом.

Ключевые слова: эмоциональный профиль, эмоциональная сфера, продуктивность деятельности.

PODPRUGINA VIKTORIYA VIKTOROVNA

К. psychol. Professor, associate Professor of psychology and pedagogical
anthropology Moscow state linguistic University»
e-mail: viktoriyavp@mail.ru

THE EMOTIONAL PROFILE OF THE INDIVIDUAL AS A FACTOR PRODUCTIVITY OF ACTIVITY

Abstract. Productivity as a phenomenon attracts researchers from different fields and does not lose its relevance. The features of the emotional sphere of personality, levels of emotional manifestation and their importance in the productivity of activity are considered. The problem of training future specialists whose professional activity is associated with the activity of the emotional sphere is posed, emotional reactions, emotional States, emotional abilities and their correlation with the productivity of activity are analyzed. Presented teaching material and the aim of **the study** was to examine the significance of the emotional features of personality in productivity of professional activity and to identify the emotional profile associated with the emotion, depending on the professional orientation. Quantitative and qualitative, comparative analysis of the results of a series of studies with participants, representatives of different professions, allowed to identify the emotional profile of professional orientation. **The conclusions** allow: to state the presence of both an individual emotional profile of a person and a certain type demanded by professional activity; to set a number of tasks for further research on the boundaries, invariants and variability of the emotional profile of a professional. **The results** obtained can be used by a wide range of specialists when working with the staff.

Keywords: emotional profile, emotional sphere, activity productivity.

В скоростной век активной передачи, приема и обработки информации огромное значение имеет продуктивность, под которой понимают способность человека создавать за определенный промежуток времени некое количество чего-либо или совершать определенное количество действий [1]. В данном определении отсутствует категория качества и вспоминается поговорка «лучше меньше, да лучше». Требования к умениям, навыкам, способностям и в целом к деятельности человека возросли и требуют от него определенной активности, адекватного реагирования и качественного выполнения функциональных обязанностей, а то и поручений сверх них. Можно анализировать качество образования и сформированные профессиональные компетенции, требования работодателей к специалистам, соотношение выпускаемых специалистов и запроса на рынке труда, организационные условия труда и множество других факторов, которые обеспечивают продуктивные отношения и, как результат, качественный продукт, однако замечание «кадры решают все» не утратило своего значения.

В нашем понимании продуктивный – это прежде всего качественный, некий эталон, соответствующий и отвечающий запросам многих: личности, группе, сообществу, как пользователям данного продукта, так и профессионалу, профессиональному сообществу, которое данный продукт создают, производят. Может показаться, что при наступлении идентичного соотношения, некоего баланса, может наступить уравновешенная система – полное удовлетворение всех участников процесса. Но трагичность такова, что статичность, гомеостаз не способствуют развитию. Продуктивная система динамична, готова к новому, что нарушает ее целостность и требует преобразований, изменений. Именно эмоции являются тем психическим процессом, который позволяет человеку отреагировать на изменения. Это относится не только к изменениям в окружающей среде (сигнальная функция эмоций), но и к результату ранее проектируемой и выполненной деятельности (оценочная функция эмоций); к планируемой деятельности и возможным результатам (прогностическая функция эмоций). Этот уровень эмоционального реагирования до определенного времени относился к эмоциональным реакциям. Однако класс эмоциональных проявлений оказался более насыщенным и сложным. Эмоциональные реакции в большей степени можно отнести к бессознательному уровню. С одной стороны, это наши нейродинамические характеристики: в случае неожиданности мы реагируем согласно психофизиологическим особенностям нашего организма, которые отражают темперамент, а проявления, сопряженные с эмоциями, – эмоциональность. С другой – это целый набор стереотипного поведения, паттерн которого усвоен в детстве или выработан многократным повторением действий и доведен до автоматизма. Такими стереотипами являются операции, навык, и отточенные до совершенства они являются критерием профессионализма.

Мы спонтанно реагируем на определенные цвета, линии, запахи, музыку, что делает нас восприимчивыми к средствам рекламного воздействия, и порой не осознавая, мы делаем свой выбор. Данный механизм относится не только к выбору продуктов потребления, но и к выбору спутника жизни, партнера по бизнесу и т. д. Со стереотипами, мешающими нам жить, необходимо работать: осознавать их, изменять при поддержке специалистов. Но существует и их позитивная роль: во многих компаниях стереотипы поведения, деятельности выстраивают, создают в ходе тренингов, доводят до автоматизма, что позволяет улучшить качество, продуктивность профессиональной деятельности. Выработанные алгоритмы помогают специалистам адекватно реагировать на возникающие стандартные и нестандартные ситуации без эмоциональных потрясений.

На протяжении всего прошлого века предпринимались попытки объяснить механизм возникновения и протекания эмоций. Существует целый ряд теорий, подчеркивающих определенный аспект эмоциональных проявлений. Так, К. Изард в дифференциальной теории постулирует наличие десяти базовых эмоций, данных нам от рождения [6]. Эмоции разных модальностей могут накладываться, и, как результат, появляются сложные переживания: от амбивалентных чувств любви – ненависти до погружения в длительные переживания: состояния восторга, депрессии, тревожности, застенчивости, агрессии. Мы констатируем в лучшем случае наличие определенного настроения, в худшем – предрасположенность к определенному эмоциональному состоянию. Длительное его переживание приводит к негативным последствиям психического и, как следствие, физического здоровья, что отрицательно отражается на продуктивности деятельности. Существует диагностический материал для выявления – предрас-

положенности личности к определенным эмоциональным состояниям, наличия переживаний определенных состояний. Наиболее полный диагностический материал эмоциональных проявлений систематизировал и представил Е. П. Ильин [7].

Физические и психические нагрузки, которые испытывают люди разных возрастных категорий и различных профессиональных сообществ, велики, что подтверждает констатация негативных явлений, связанных с переживаниями эмоций: «эмоциональное выгорание»; необоснованное проявление любого вида агрессии (вербальной, невербальной, косвенной, физической), в которой демонстрируются эмоции гнева, депрессии, суицида.

Существует возможность уже на входе подготовки к профессиональной деятельности выявить предрасположенность к переживанию определенных эмоциональных состояний. Разработанные технологии психологического сопровождения, возможности диагностических экспресс-мониторингов позволяют предвосхитить критические эмоциональные состояния и, как следствие, принять меры по их предотвращению, прежде всего в сферах профессиональной деятельности, сопряженной с высокими рисками деформации эмоций.

Психолого-диагностические мероприятия могут способствовать:

1. Выявлению соответствия, предрасположенности личностных эмоциональных особенностей к требованиям профессии (профориентация).

2. Улучшению психологического здоровья отдельной личности, пребывающей в профессии (психопрофилактика).

3. Улучшению психологического климата всего коллектива (коммуникативные тренинги).

В совокупности эти мероприятия продуктивно отражаются на результатах любой деятельности, но позволить иметь психолога в штате остается роскошью.

Можно говорить о специальных знаниях, высокой квалификации, но и эмоциональные переживания, отражающие отношение к миру, значимы в профессиональной деятельности. Мотивация, чувство принадлежности к группе, уважение других, самоуважение – необходимые компоненты активного включения в продуктивную деятельность, самоактуализацию, которая позволяет личности творчески, креативно относиться к труду. У. Джеймс вывел формулу самооценки, одну из значимых характеристик принятия себя, позитивного отношения к себе и, как следствие, реализацию своих способностей: самооценка личности зависит от соотношения уровня достижения (успеха) к уровню притязания: $CO = УД / УП$. При гармоничном соотношении личность испытывает положительные эмоции, довольна собой, позитивно воспринимает деятельность и положительно к ней относится.

Исследуя продуктивность учебной деятельности, С. В. Кривцова выделила компоненты ученического счастья: свой вклад (ВК), интеллектуальная состоятельность (ИС), коммуникативная состоятельность (КС) [8]. Представленная модель относится к определенной возрастной категории и способствует продуктивности учебной деятельности. Можно предположить, что она актуальна и для старшего возраста, продуктивности профессиональной деятельности. Более того, все три компонента могут быть сопряжены с разными уровнями эмоционального проявления. Так, свой вклад (СВ) можно соотнести с нейродинамическими характеристиками, эмоциональностью, которая в меньшей степени поддается корректированию, поэтому необходимо подбирать виды деятельности, отвечающие эмоциональной активности/пассивности; стабильности/нестабильности; преобладанию эмоционального возбуждения/торможения [14, 15].

Интеллектуальная состоятельность (ИС) отражает способности, сопряженные с пониманием, знанием эмоций, что соответствует понятию «эмоциональный интеллект». Существует несколько моделей эмоционального интеллекта [16]. Важно, что все модели являются когнитивными, т. е. отражают структуру знаний об эмоциях и варьируются содержанием компонентов, связанных с эмоциональным представлением о мире [20].

Коммуникативная состоятельность (КС) рассматривается как способность к общению, взаимодействию, в рамках наших интересов это коммуникативные способности, сопряженные с эмоциями. Такой способностью является эмпатия, которую всесторонне рассмотрел К. Роджерс, исследуя факторы продуктивности деятельности психотерапевта [13]. Многократно способность к эмпатии анализировалась в исследованиях педагогической деятельности, в профессиях диалог человек – человек. Было показано, что снижение способности к эмпатии, умень-

шение ее проявления по мере пребывания в профессии является критерием синдрома «эмоциональное выгорание» [2, 11].

Рассматривают эмпатию и как параметр эмоционального интеллекта. Д. Гоулман в модели эмоционального интеллекта объединил личностные характеристики и когнитивные способности, что отражало название – смешанная модель [19]. Эмпатия рассматривается как способность распознавать свои и чужие эмоции, умение сопереживать.

Таким образом, существует несколько уровней эмоциональных проявлений:

1. Темпераментальная характеристика – эмоциональность.
2. Предрасположенность к эмоциональным переживаниям – эмоциональные состояния.
3. Эмоциональные способности, которые содержат не только способность переживать, но и знания об особенностях протекания эмоциональных процессов, состояний, умения их распознавать.

До определенного времени считалась, что эмоциями невозможно управлять, и только в сфере определенных профессий уделялось пристальное внимание работе с эмоциями [17]. С появлением таких категорий, как эмоциональный интеллект, можно констатировать возможность формирования знания об эмоциональных явлениях независимо от профессиональной направленности, что актуально в сфере высоких требований к формированию компетенций будущего профессионала.

Несомненно, профиль той или иной деятельности требует от нас дифференцированного подхода к интеграции компонентов многоуровневой эмоциональной сферы, поэтому батарея диагностических методик исследования эмоциональных компонентов будет варьироваться и зависеть от позиции исследователя, выдвигаемых гипотез, требований профессии к способностям человека, сопряженных с эмоциями.

Полученные результаты и их обсуждение.

Объект – эмоциональная сфера, предмет – особенности эмоциональной сферы представителей разных профессиональных направлений: социальные работники, студенты актерского и технического колледжа, лингвистического университета (психологи, педагоги-психологи, лингвисты).

Мы предположили, что продуктивной профессиональной деятельности в сфере социального обслуживания могут способствовать в том числе и особенности эмоциональной сферы специалиста по социальной работе [10]. Продуктивная профессиональная деятельность – это деятельность, соответствующая потребностям сотрудников в профессиональном самоопределении [8].

В исследовании приняло участие 84 человека в возрасте от 22 до 65 лет, средний возраст – 41 год. Из них 90 % женщин (75 чел.), 10 % мужчин (9 чел.), образование – среднее профессиональное/высшее, все сотрудники социальных центров, имеющих определенную специфику и направленность в своей деятельности. Это – сотрудники «Муниципального центра социального обслуживания», «Социального приюта», «Центра реабилитации инвалидов с использованием методов физической культуры и спорта». Все центры находятся в одном и том же округе г. Москвы.

Методики: опросник «Удовлетворенность работой» [3], методика «Определение эмоциональной направленности» В. И. Додонова [7, с. 575].

Было выявлено, что среди социальных работников-специалистов удовлетворенных работой – 51,19 %, вполне удовлетворенных – 22,62 %. Таким образом, 73,81 % специалистов удовлетворены своей профессиональной деятельностью и считают ее продуктивной, оценивают ее положительно и испытывают позитивные эмоции в ходе профессиональной деятельности, выступая в роли социального работника.

Эмоциональная направленность личности – это индивидуальные особенности личности, отражающие ее потребности в социализированном эмоциональном насыщении, эмоциональном переживании, которое ценно, значимо, желасемо для личности [4]. Было установлено, что практические эмоции, вызываемые деятельностью, совершением полезного, прослеживаются у 25 % сотрудников; 22,62 % сотрудников демонстрируют значимость коммуникативных эмоций, возникающих в ходе общения; 19,05 % специалистов отмечают важность альтруистиче-

ских эмоций, которые возникают на основе потребности в содействии.

Можно констатировать, что для эмоциональной сферы личности специалиста в области социального обслуживания в большей степени характерны эмоции, связанные с потребностью в содействии и помощи другим, в общении с другими. Мы предполагаем, что приоритет ценностных эмоций обусловлен как спецификой профессиональной деятельности специалиста по социальной работе, так и эмоциональной направленностью личности, что и определяет выбор соответствующего направления в многообразной деятельности специалиста в сфере социального обслуживания.

Предпринята попытка выявить и сравнить эмоциональные особенности личности студентов театрального и технического колледжей.

Участники исследования: экспериментальная группа – 20 учащихся театрального колледжа актерского отделения и контрольная группа – 20 учащихся технологического колледжа. Всего 40 учащихся 2-го курса колледжа: 16 девушек и 24 юноши в возрасте от 16 до 19 лет.

Мы предположили, что эмоциональная сфера студентов, занимающихся актерским мастерством, отличается от эмоциональной сферы студентов технического колледжа, что способствует продуктивности деятельности.

Методики: «Определение эмоциональности» В. В. Суворовой [7, с. 539]; «Шкала эмоциональной стабильности – нестабильности (нейротизма)» Г. Айзенка [7, с. 550]; «Диагностика уровня эмпатии» И. М. Юсупова [7, с. 563]; Характерологический опросник К. Леонгарда [12, с. 274]; Вопросник по эмоциональной экспрессии (ВЭЭ) Л. Е. Богиновой [7, с. 592]; Методика Н. Холла оценки эмоционального интеллекта (опросник EQ) [7, с. 633].

На основе значимых различий установлено:

1. Студенты актерского отделения обладают высокой эмоциональностью, эмоционально нестабильны, импульсивны; высоким уровнем эмпатии; способны понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений; демонстрируют поведение акцентуаций характера, сопряженных с высокой эмоциональностью: гипертимность, возбудимость, эмотивность, демонстративность, неуравновешенность, экзальтированность.

2. Учащиеся технологического колледжа: более стабильны, с менее выраженной эмотивностью, эмоциональной экспрессией; с низким уровнем эмоционального интеллекта в сравнении с экспериментальной группой; проявляют акцентуации характера с менее выраженной эмоциональностью: дистимичность, педантизм, циклотимность.

Был проведен ряд исследований по выявлению точности распознавания эмоциональной экспрессии в устном иноязычном сообщении с опорой на аудиозапись эмоционально окрашенных сообщений, звучащих на немецком языке (EmoDb – Emotional Database) [18].

Участвовали представители трех профессий: актеры (30 человек), педагоги (29 человек), инженеры (43 человека) (всего 102 человека).

Установлено, что наиболее точными в распознавании эмоций в устной иноязычной речи оказались актеры, процент распознавания эмоций данной группой испытуемых составил 79,3 %, за актерами следуют инженеры – 66,8 %, менее точными оказались педагоги – 63 %.

Другая серия подобного эксперимента с участием студентов разной направленности

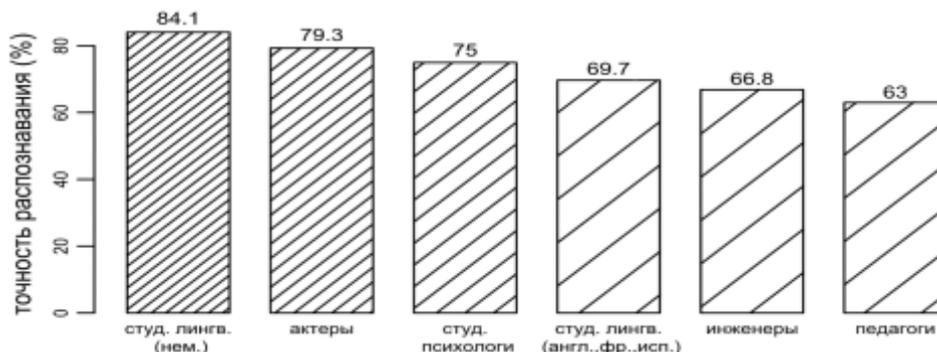


Рис. 1. Средняя точность распознавания эмоциональных сообщений (в процентах) для разных групп участников исследования.

(психологи, лингвисты, владеющие и не владеющие немецким языком) показала, что студенты факультета немецкого языка более точно распознают эмоциональные модальности в сообщениях на немецком языке, причем смысл сообщений не совпадал с модальностью эмоций (см. рисунок 1) [5].

Полученные результаты позволяют констатировать, что включение в деятельность определенных уровней эмоциональной сферы способствует развитию определенных эмоциональных способностей. Более того, данный факт демонстрируют не только профессионалы, но уже и студенты.

Можно определить как индивидуальные эмоциональные особенности личности, так и эмоциональные профили, характерные для определенной профессиональной направленности, выступающие индикатором продуктивной профессиональной деятельности. Вопросы, какие уровни эмоциональной сферы в большей степени подвергаются воздействиям обучения и каковы возможности социокультурной среды в формировании эмоционального профиля профессионала, где граница возможностей и что является в индивидуальном эмоциональном профиле инвариантным, а что вариативным, – остаются открытыми.

Выводы. Не только специальные знания и компетентность в профессии могут являться критерием продуктивности деятельности, но и огромное значение имеет эмоциональная сфера личности, способствующая улучшению как результата, так и процесса протекания деятельности.

Можно определить эмоциональный профиль личности, характерный для продуктивной деятельности определенной профессиональной направленности. Вопросы уровневой организации эмоциональной сферы, по значимости ее компонентов в продуктивности деятельности определенных профессий, ждут своих исследователей.

Литература

- 10 законов продуктивности помогающих в работе / Бизнес журнал. [Электронный ресурс]. Режим доступа: bbf.ru, свободный. – Загл. с экрана.
2. Водопьянова Н., Старченкова Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005. – 336 с.
3. Диагностика личностной и групповой удовлетворенности работой / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – С. 473–474.
4. Додонов Б. И. Эмоция как ценность. – М., 1975. – 272 с.
5. Жежелевская А. А., Жегалло А. В., Подпругина В. В. Точность распознавания эмоциональной экспрессии в устном иноязычном сообщении и ее взаимосвязь с профессиональной деятельностью. Экспериментальная психология. Ежеквартальный научный журнал. – Т. 7. – № 1. – 2014. – С. 28–43.
6. Изард К. Психология эмоций. – СПб.: Питер, 2000. – 464 с.
7. Ильин Е. П. Эмоции и чувства. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с.
8. Кривцова С. В. Тренинг: Учитель и проблемы дисциплины. – М.: Генезис, 1997. – 288 с.
9. Кудрявцева Т. В., Сухарева А. В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения. // Вопросы психологии. – 1985. – № 1. – С. 869–93.
10. Подпругина В. В. Исследование особенностей эмоциональной сферы специалиста по социальной работе. Вестник МГЛУ. Серия Психологические науки. – 2012. Вып. 7 (640). Психологические закономерности формирования познавательной деятельности. Москва ИПК МГЛУ «Рема». – С. 87–95.
11. Подпругина В. В. Личностные особенности педагога как фактор предрасположенности к синдрому «эмоциональное выгорание». Современные тенденции в образовании и науке. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 28 декабря 2012 г. Часть 8; М-во обр. и науки РФ. – Тамбов: Изд-во ТРИОО «Бизнес-Наука-Общество», 2013. – С. 118–120.
12. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с.
13. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М.: «Прогресс». – 1994. [Электронный ресурс] <http://psycheresurs.ru>, свободный. – Загл. с экрана.
14. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – СПб.: Питер. 2008. – 464 с.
15. Русалов В. Д. Темперамент в кн.: Психология XXI века. / Под ред. В. Н. Дружинина. – М.: ПЭР СЭ, 2003. – С. 585–600.
16. Сергиенко Е. А., Ветрова И. И. Тест Дж. Мэйера, П. Сэловея и Д. Карузо «Эмоциональный интеллект». – М.: Издательство «Институт психологии РАН», Москва, 2002. – 175 с.
17. Станиславский К. Работа актера над собой. ООО «Издательство АСТ», 2018. – 672 с.
18. Burkhardt F., Paeschke A., Rolfes M., Sendmeier W., Weiss B. (2005). A Database of German Emotional Speech. INTERSPEECH 2005, Lisbon, Portugal. P. 1517–1520.
19. Goleman D. Emotional intelligence. New York: Bantam Books, 1995.
20. Maers J. D., Caruso D., Salovey P. Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence // Intelligence. 1999. V. 27. P. 267–298.

References:

1. 10 zakonov produktivnosti pomagayushchih v rabote / *Biznes zhurnal*. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: bbf.ru, svobodnyj. – Zagl. s ekrana.
2. Vodopyanova N., Starchenkova E. *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika*. – SPb.: Piter, 2005. – 336 s.
3. *Diagnostika lichnostnoj i gruppovoj udovletvorennosti rabotoj* / Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manujlov G. M. *Social'no-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyh grupp*. – M.: Izd-vo Instituta Psihoterapii, 2002. – С. 473–474.
4. Dodonov B. I. *Emociya kak cennost'*. – M., 1975. – 272 s.
5. Zhezhelevskaya A. A., ZHegallo A. V., Podprugina V. V. *Tochnost' raspoznavaniya emocional'noj ekspressii v ustnom inoyazychnom soobshchenii i ee vzaimosvyaz' s professional'noj deyatel'nost'yu. Eksperimental'naya psihologiya. Ezhekvartal'nyj nauchnyj zhurnal*. – T. 7. – № 1. – 2014. – S. 28–43.
6. IZard K. *Psihologiya emocij*. – SPb.: Piter, 2000. – 464 s.
7. Il'in E. P. *Emocii i chuvstva*. – CPb.: Piter, 2001. – 752 s.
8. Krivcova S. V. *Trening: Uchitel' i problemy discipliny*. – M.: Genezis, 1997. – 288 s.
9. Kudryavceva T. V., Suhareva A. V. *Vliyanie harakterologicheskikh osobennostej lichnosti na dinamiku professional'nogo samoopredeleniya*. // *Voprosy psihologii*. – 1985. – № 1. – S. 869–93.
10. Podprugina V. V. *Issledovanie osobennostej emocional'noj sfery specialista po social'noj rabote. Vestnik MGLU. Seriya Psihologicheskie nauki*. – 2012. Vyp. 7 (640). *Psihologicheskie zakonomernosti formirovaniya poznavatel'noj deyatel'nosti. Moskva IPK MGLU «Rema»*. – S. 87–95.
11. Podprugina V. V. *Lichnostnye osobennosti pedagoga kak faktor predraspolozhennosti k sindromu «emocional'noe vygoranie». Sovremennye tendencii v obrazovanii i nauke. Sbornik nauchnyh trudov po materialam Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii 28 dekabrya 2012 g. CHast' 8; M-vo obr. i nauki RF*. – Tambov: Izd-vo TRIOO «Biznes-Nauka-Obshchestvo», 2013. – S. 118–120.
12. Rajgorodskij D. YA. *Prakticheskaya psihodiagnostika. Metodiki i testy*. – Samara: Izdatel'skij Dom «BAHRAH», 1998. – 672 s.
13. Rodzhers K. *Vzglyad na psihoterapiyu. Stanovlenie cheloveka*. – M.: «Progress». – 1994. [Elektronnyj resurs] <http://psycheresurs.ru, svobodnyj>. – Zagl. s ekrana.
14. Romanova E. S. *99 populyarnyh professij. Psihologicheskij analiz i professiogrammy*. – SPb.: Piter. 2008. – 464 s.
15. Rusalov V. D. *Temperament v kn.: Psihologiya XXI veka. / Pod red. V. N. Druzhinina*. – M.: PER SE, 2003. – S. 585–600.
16. Sergienko E. A., Vetrova I. I. *Test Dzh. Mejera, P. Seloveya i D. Karuzo «Emocional'nyj intellekt»*. – M.: Izdatel'stvo «Institut psihologii RAN», Moskva, 2002. – 175 s.
17. Stanislavskij K. *Rabota aktera nad soboj*. OOO «Izdatel'stvo AST», 2018. – 672 s.
18. Burkhardt F., Paeschke A., Rolfes M., Sendlmeier W., Weiss B. (2005). *A Database of German Emotional Speech. INTERSPEECH 2005, Lisbon, Portugal*. P. 1517–1520.
19. Goleman D. *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books, 1995.
20. Maers J. D., Caruso D., Salovey P. *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence // Intelligence*. 1999. V. 27. P. 267–298.