

Петербургский экономический журнал. 2025. № 2. С. 32–39
St Petersburg Economic Journal. 2025, no. 2, pp. 32–39

Научная статья
УДК 658.5.011
DOI: 10.32603/2307-5368-2025-2-32-39

РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ПСИХОСОЦИАЛЬНЫМИ РИСКАМИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

DEVELOPING EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A WAY TO MANAGE PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE

С. А. Мешков

к.т.н., доцент, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина), Санкт-Петербург, Россия, sameshkov@etu.ru

S. A. Meshkov

PhD (Technical), Associate Professor, Saint Petersburg Electrotechnical University, Saint Petersburg, Russia, sameshkov@etu.ru

Ю. Ю. Кулебакина

аспирант, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина), Санкт-Петербург, Россия, juliakulebakina99@mail.ru

Yu. Yu. Kulebakina

Post-Graduate Student, Saint Petersburg Electrotechnical University, Saint Petersburg, Russia, juliakulebakina99@mail.ru

Аннотация. В современном мире человеческий капитал является важнейшим ресурсом для любой организации. Стандарты серии ИСО подкрепляют значимость данного ресурса, поскольку человек не только выполняет производственные задачи, но и влияет на производительность, инновации и конкурентоспособность организации, следовательно, профессиональное управление рисками в настоящее время является приоритетом для менеджеров. Однако в условиях усложнения бизнес-процессов, увеличения объемов производства и услуг, экономического кризиса и социальной нестабильности возникла новая группа профессиональных рисков – психосоциальные. Они способны привести к серьезным последствиям, таким как стресс на рабочем месте, профессиональное выгорание и депрессия. Эти негативные эффекты ухудшают условия и уровень жизни людей, формируя угрозы для индивидуального благополучия. В связи с этим развитие эмоционального интеллекта особенно важно в современном мире, поскольку он помогает адаптироваться к меняющимся условиям и эффективноправляться с различными вызовами. Эмоциональный интеллект включает в себя способность осознавать, воспринимать и управлять не только собственными эмоциями, но и эмоциями окружающих людей. Такая способность позволяет понимать свои реакции на стрессовые ситуации, выработать конструктивные и эффективные методы их преодоления, принимать взвешенные решения, строить гармоничные межличностные отношения, обеспечивающие продуктивное сотрудничество. Таким образом, развитие эмоционального интеллекта оказывает позитивное влияние на психосоциальные риски за счет укрепления ментального здоровья.

Ключевые слова: профессиональные риски, психосоциальные риски, эмоциональный интеллект, профессиональное выгорание, макроэкономические проблемы

Abstract. In the modern world, human capital is the most important resource for any organization. The ISO series standards reinforce the importance of this resource, since a person not only performs

© Мешков С. А., Кулебакина Ю. Ю., 2025

production tasks, but also affects the productivity, innovation and competitiveness of an organization, therefore, professional risk management is currently a priority for managers. However, in the context of increasing complexity of business processes, increased production and services, economic crisis and social instability, a new group of occupational risks has emerged – psychosocial. They can lead to serious consequences such as workplace stress, professional burnout and depression. These negative effects worsen people's living conditions and standards, creating threats to individual well-being. In this regard, the development of emotional intelligence is especially important in the modern world, as it helps to adapt to changing conditions and effectively cope with various challenges. Emotional intelligence includes the ability to recognize, perceive and manage not only your own emotions, but also the emotions of others. This ability allows you to understand your reactions to stressful situations, develop constructive and effective methods of overcoming them, make informed decisions, and build harmonious interpersonal relationships that ensure productive cooperation. Thus, the development of emotional intelligence has a positive effect on psychosocial risks by strengthening mental health.

Keywords: *occupational risks, psychosocial risks, emotional intelligence, professional burnout, macroeconomic problems*

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest. The authors declare no conflicts of interest.

Введение, цель

В условиях современного динамичного мира, характеризующегося быстрым темпом изменений и постоянно растущим уровнем стресса на рабочем месте, управление психосоциальными рисками становится приоритетной задачей для любой организации. Пренебрежение данной группой рисков способно привести к серьезным последствиям как для организации, так и для сотрудников: снижение производительности труда, рост текучести кадров, увеличение числа несчастных случаев, повышение уровня конфликтов, профессиональное выгорание, стресс на рабочем месте и, как следствие, значительные финансовые потери. Все эти последствия способны привести к развитию макроэкономических проблем в стране: потеря кадрового ресурса, кадровый голод и увеличение безработицы. Эффективное управление психосоциальными рисками требует комплексного подхода, и одним из наиболее действенных инструментов является развитие эмоционального интеллекта у сотрудников.

Цель данного исследования – анализ различных способов развития эмоционального интеллекта сотрудников в качестве инструмента управления психосоциальными рисками на рабочем месте.

За последние годы было проведено множество исследований в области психосоциальных рисков в организациях как в России, так и за

рубежом. Управление психосоциальными рисками включает в себя и профилактические меры, направленные как на организацию в целом, так и на каждого сотрудника отдельно. К таким мерам можно отнести: повышение осведомленности сотрудников о психосоциальных рисках, создание комфортной и безопасной рабочей среды, проведение регулярных опросов и анкетирования для выявления психосоциальных опасностей, применение методов командной работы и установление четких коммуникационных каналов. В статье С. В. Шпорт, М. Ю. Беляковой и А. П. Макурина управление психосоциальными рисками рассматривается как механизм снижения ментальных заболеваний на рабочем месте, таких как стресс, профессиональное выгорание, эмоциональное истощение и тревога [1]. Наиболее распространенным способом сбора информации о психосоциальных рисках на рабочем месте являются методы анкетирования и опросов. В исследовании Т. А. Любимкиной и С. В. Ивановой представлен аналитический обзор методов обнаружения и идентификации психосоциальных рисков и опасностей на рабочем месте [2]. Профессиональное выгорание напрямую зависит от психосоциального уровня в организации, поэтому одной из задач управления психосоциальными рисками является отслеживание факторов, приводящих к негативным последствиям. Такими факторами

могут выступать: чрезмерная нагрузка, недостаток поддержки со стороны руководства и неконструктивная обратная связь. В статье С. В. Мерзляковой, Н. Р. Петуровой анализируется возможность влияния профессионального выгорания на лояльность работников [3]. Реализация психосоциальных рисков представляет собой серьезную угрозу не только для организации, но и для экономики страны. Макроэкономические проблемы, возникающие в ходе реализации психосоциальных рисков, влияют на экономическую стабильность посредством появления кадрового дефицита в стране. В зарубежном исследовании Evelyn Kortum и Stavroula Leka представлена концепция управления психосоциальными рисками с использованием опросов, а также рассмотрен вопрос влияния данной группы рисков на экономику страны [4]. Во многих российских и зарубежных научных исследованиях установлена взаимосвязь психосоциальных рисков и экономических потерь. Например, ежегодные экономические потери Канады из-за реализации психосоциальных рисков составляют \$2,59–9,59 млрд, а экономические издержки на одного сотрудника составляют \$131,30 – 486,33 в год. Эти потери связаны с расходами на здравоохранение и социальные услуги в связи с потерей производительности работников.

Все это позволяет подтвердить важность данной темы и сформулировать гипотезу о востребованности разработки методов и инструментов управления психосоциальными рисками в ближайшие годы, поэтому одна из основных задач исследования состоит в формировании рекомендаций использования развития эмоционального интеллекта как инструмента управления психосоциальными рисками.

Методы исследования

Теоретическую базу исследования составили научные труды российских и зарубежных ученых в области качества труда и охраны здоровья, направленные на определение психосоциальных рисков, эмоционального интеллекта и их взаимосвязи. Публикации отбирались по ключевым словам в базе научного цитирования РИНЦ, начиная с 2020 г.

Анализ таких законодательно-нормативных документов Российской Федерации в области безопасности труда и охраны здоровья, как Трудовой кодекс, Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Рекомендации 2.2.1766-03.2.2 в области гигиены труда, ГОСТ Р 12.0.010–2009, ГОСТ Р 55914–2013, позволили провести сравнение существующих подходов к управлению профессиональными рисками в организациях.

В процессе исследования в качестве основных методов используются методы описания и сравнения, которые позволили выявить влияние развития эмоционального интеллекта на уровень психосоциальных рисков на рабочем месте. Использование методов установления причинно-следственных связей, формализации, системного и сравнительного анализа, обобщения позволило выявить позитивное влияние внедрения методов развития эмоционального интеллекта на уровень психосоциальных рисков в организациях.

Результаты и дискуссия

Психосоциальные риски представляют собой совокупность элементов организации труда и управления производственными процессами, которые рассматриваются через призму условий труда, способных причинить физический и психологический ущерб работникам [4; 5]. Опасностями этой группы рисков являются: содержание и тип работы, условия труда и оборудование, корпоративная культура, карьерный рост, оплата труда, отсутствие руководства, а также устоявшиеся ценности в организации. Длительное воздействие рисков на основе этих опасностей негативно сказывается на здоровье и общем самочувствии сотрудников, поскольку они имеют тенденцию накапливаться и могут привести к развитию как физических, так и психических заболеваний [6; 7]. Исследования показывают, что они могут вызывать стресс, тревогу, депрессию и другие психические расстройства, сердечно-сосудистые заболевания, расстройства пищеварения и сна.

Сотрудники, подвергающиеся психосоциальным рискам, могут испытывать широкий спектр негативных эмоций и состояний:

1. Постоянное давление и высокие требования приводят к эмоциональному истощению, повышая уровень стресса. Стресс, в свою очередь, может вызывать физические симптомы, такие как головные боли, бессонница и усталость.

2. Депрессивные состояния, характеризующиеся плохим настроением, апатией и потерей интереса к работе.

3. Подверженность психосоциальным рискам может привести к потере интереса к выполнению должностных обязанностей, что влияет на общую мотивацию сотрудников.

4. Негативная атмосфера на рабочем месте может способствовать возникновению конфликтов между коллегами, что усугубляет групповую динамику и взаимодействие.

5. Стressовые условия работы могут влиять на качество обслуживания, что, в свою очередь, влияет на удовлетворенность клиентов и репутацию компании [8; 9].

Развитие эмоционального интеллекта (ЭИ) играет ключевую роль в создании положительной организационной среды, поскольку представляет собой сложный набор навыков, позволяющих эффективно обрабатывать информацию, связанную с эмоциями: понимать их значение, выявлять связи между ними и использовать эмоциональную информацию как основу для размышлений и принятия решений [10]. Высокий уровень ЭИ обеспечивает интеграцию эмоционального компонента в мыслительные процессы исключительно за пределами когнитивных способностей, которые включают в себя не только базовое распознавание эмоций, но и глубокое понимание их сложных тонкостей, причин и следствий. Этот навык включает в себя определение эмоциональных сигналов, а также их использование для прогнозирования поведения других людей, а также для принятия стратегических решений, что имеет особую ценность в контексте межличностного взаимодействия и командной работы.

Эмоциональный интеллект состоит из трех ключевых компонентов:

1) самосознание – умение распознавать свои собственные эмоции и понимать, как они влияют на мысли и поведение. Кроме того, сюда относится и способность выявлять свои слабые и сильные стороны;

2) саморегуляция – умение управлять своими эмоциями и импульсами посредством методов, позволяющих справляться с негативными эмоциями и избегать эмоциональных реакций, которые могут быть вредными или неуместными;

3) управление взаимоотношениями – способность строить и поддерживать эффективные рабочие, партнерские и дружеские отношения, умение решать конфликты конструктивно, а также влиять на других и мотивировать их.

Развитие эмоционального интеллекта сотрудников напрямую влияет на формирование здоровой и эффективной рабочей среды, демонстрирует способность к лучшему взаимопониманию, более эффективному сотрудничеству в командной работе, успешному преодолению стрессовых ситуаций, меньшему количеству конфликтов, повышению уровня лояльности к организации и повышению заинтересованности в достижении результатов своей деятельности. Люди с высоким уровнем ЭИ способны адекватно реагировать на критику, они открыты для обратной связи и готовы к обучению и развитию [11]. Руководители, обладающие высоким эмоциональным интеллектом, эффективно выстраивают отношения с подчиненными, создают мотивационную атмосферу, делегируют полномочия, предлагают конструктивную обратную связь и успешно разрешают конфликты, предотвращая их дальнейшую эскалацию. Это способствует повышению уровня доверия в коллективе, что, несомненно, влияет на результаты работы организации [12; 13].

На сегодняшний день существует множество способов развития эмоционального интеллекта [14–17]:

1) тренинги по развитию эмоционального интеллекта, направленные на развитие навыков саморегуляции и познания спектра эмпатии, включающие в себя практические упражнения, ролевые игры и групповые обсуждения;

2) тренинги по медитации и осознанности, включающие в себя практики по пониманию и восприятию собственных эмоций, управлению стрессом и гневом;

3) образовательные онлайн-курсы, посвященные эмоциональному интеллекту, с целью углубления знаний и навыков в этой области;

Опросник 1: осознание собственных эмоций
1. Какие эмоции вы испытываете в течение рабочего дня? 2. Легко ли распознать чувство гнева, беспокойства или радости? 3. Понимаете ли вы разницу между своими чувствами и эмоциями? 4. Что вы делаете, когда чувствуете, что испытываете стресс? 5. Понимаете ли вы, когда эмоции мешают вашей работе? 6. Часто ли вы замечаете изменения в своих эмоциях в зависимости от ситуации на рабочем месте? 7. Как вы относитесь к негативным эмоциям? Считаете ли вы их полезными или вредными? 8. Как вы оцениваете свою способность контролировать эмоции в стрессовых ситуациях? 9. Как вы анализируете свои чувства после сложного общения с коллегами/клиентами/друзьями? 10. Насколько важно для вас понимание своих чувств? 11. Когда в последний раз делились своими чувствами с коллегами? Как это повлияло на ваши отношения?
Опросник 2: управление эмоциями
1. Как вы реагируете на стрессовые ситуации на рабочем месте? 2. Приведите пример, когда вам удалось контролировать свои эмоции в сложной ситуации. 3. Вам нужен перерыв, чтобы успокоиться, когда вы испытываете стресс? 4. Как вы реагируете, когда кто-то вызывает вас на конфликт? 5. Какие неприятности на работе вызывают у вас желание уйти из команды? 6. Как вы реагируете на успехи и достижения – возникает ли у вас чувство гордости или, наоборот, вы испытываете дискомфорт? 7. Сколько времени вы уделяете методам самопомощи (например, медитация) для управления эмоциями? 8. Как вы справляетесь с давлением дедлайнов? 9. Какие изменения в себе вы хотели бы видеть для улучшения управления своими эмоциями?

Примеры опросных листов для проведения самооценки уровня эмоционального интеллекта

Examples of questionnaires for self-assessment of the level of emotional intelligence

4) открытые коммуникации в организации. Ключом к развитию эмоционального интеллекта на рабочем месте является создание культуры открытых и честных коммуникаций. Работодатели могут мотивировать сотрудников делиться своими эмоциями и переживаниями, что способствует созданию доверительной атмосферы внутри коллектива;

5) опросы для самооценки: регулярные опросы, направленные на оценку уровня эмоционального интеллекта сотрудников, могут помочь в выявлении конкретных областей развития. Самооценка полезна для понимания своих сильных и слабых сторон. Разработанные примеры опросных листов представлены на рисунке.

Заполнение таких опросных листов поможет сотрудникам отслеживать изменения в своем поведении и взаимодействиях с коллегами после осознания своих эмоциональных реакций. Кроме того, полезным действием для улучшения рабочей атмосферы будет и

обсуждение результатов после заполнения опроса с целью нахождения общих выводов и необходимых шагов для развития эмоционального интеллекта.

Заключение

Инвестиции в развитие эмоционального интеллекта сотрудников – это стратегически важный аспект в снижении психосоциальных рисков на рабочем месте, поскольку повышение уровня ЭИ способствует повышению производительности труда, улучшению атмосферы на рабочем месте и укреплению корпоративной культуры, а также приводит к повышению конкурентоспособности организации на рынке труда за счет создания условия для профессионального и личностного роста сотрудников. Таким образом, акцент на развитие эмоционального интеллекта у сотрудников становится не просто трендом, а необходимостью для организаций, стремящихся к устойчивому развитию и высокой конкурентоспособности на рынке.

Список источников

1. Шпорт С. В., Белякова М. Ю., Макурина А. Д. Управление психосоциальными рисками на рабочем месте как система мер профилактики психических нарушений // Практическая медицина. 2019. № 17. С. 33–37.
2. Любимкина Т. А., Иванова С. В. Проблемы оценки и управления психосоциальными рисками: российский и зарубежный опыт // XXI век. Техносферная безопасность. 2021. № 2 (22). С. 168–179.
3. Мерзлякова С. В. Исследование связи профессионального выгорания и лояльности медицинского персонала // Вестн. Челябинского гос. пед. ун-та. 2017. № 10. С. 121–127.
4. Kortum E., Leka S. Tackling psychosocial risks and work-related stress in developing countries: The need for a multilevel intervention framework // International J. of Stress Management. 2019. Vol. 21(1). P. 7–26.
5. Тюльпина О. В. Управление психосоциальными рисками на предприятиях // Современные вопросы устойчивого развития общества в эпоху трансформационных процессов: сб. материалов IX Междунар. науч.-практ. конф. Москва, 19 мая 2023 г. М.: Алеф, 2023. С. 302–306.
6. Кабанова Т. Н., Шпорт С. В., Макурина А. П. Современные зарубежные исследования факторов риска психологического стресса и психосоциального климата на рабочем месте // Социальная и клиническая психиатрия. 2019. № 2. С. 93–98.
7. Гриффитс К. Природа и измерение стресса, связанного с работой: теория и практика // Оценка человеческого труда. 3-е изд. Абингдон, Великобритания: Ратледж, 1995. С. 553–72.
8. Кулебакина Ю. Ю., Василенок В. Л., Жужома Ю. Н. Управление психосоциальными рисками как способ повышения качества продукции // Modern Economy Success. 2023. № 1. С. 55–61.
9. Кулебакина Ю. Ю. Интегральный показатель для определения уровня психосоциальных рисков // XII конгресс молодых ученых: сб. науч. тр., Санкт-Петербург, 03–06 апр. 2023 г. СПб.: Нац. исслед. ун-т ИТМО, 2023. С. 128–132.
10. ГОСТ Р 55914–2013. Менеджмент риска. Руководство по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте: национальный стандарт: утв. и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 17 дек. 2013 г. № 2327-ст: дата введения 2014-12-01 / подготовлен Автономной некоммерческой организацией «Институт безопасности труда». М.: Стандартинформ, 2014.
11. Рекомендации 2.2.1766-03. 2.2. Гигиена труда. Руководство по оценке профессионального риска для здоровья работников. Организационно-методические основы, принципы и критерии оценки. Руководство: утв. Главным гос. санитарным врачом, Первым заместителем Министра здравоохранения Российской Федерации Г. Г. Онищенко 24 июня 2003 г.: дата введения 01.11.2003 г. / разработан НИИ медицины труда Российской академии медицинских наук. М.: Стандартинформ, 2003.
12. Васьбиева Д. Г. К вопросу о современных концепциях эмоционального интеллекта и факторов его формирования и развития у студентов вуза // МНКО. 2022. № 4 (95). С. 5–7.
13. Максимова О. И. О роли эмоционального интеллекта в работе преподавателей вуза // Гуманитарные науки. Вестн. Финансового ун-та. 2024. Вып. 14(1) С. 82–86.
14. Клементинская Е. А., Назарова У. А. Влияние эмоционального интеллекта на уровень жизнестойкости // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория. 2022. № 1 (9). С. 9–27.
15. Рогачев И. В. Эмоциональный интеллект и его влияние на удовлетворенность работой персонала организаций // Экономика и бизнес: теория и практика. 2023. № 3–2 (97). С. 83–86.

16. Максимова О. И. О роли эмоционального интеллекта в работе преподавателей вуза // Гуманитарные науки. Вестн. Финансового ун-та. 2024. № 1. С. 82–86.
17. Гостев И. А. Эмпатия как инструмент повышения эффективности сотрудников в корпоративной среде // Инновации и инвестиции. 2023. № 8. С. 102–105.

Информация об авторах

Мешков Сергей Анатольевич – к.т.н., доцент кафедры менеджмента и систем качества, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина) (адрес: 197022, Россия, Санкт-Петербург, ул. Профессора Попова, д. 5Ф).

Кулебакина Юлия Юрьевна – аспирант 2-го курса кафедры менеджмента и систем качества, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В. И. Ульянова (Ленина) (адрес: 197022, Россия, Санкт-Петербург, ул. Профессора Попова, д. 5Ф).

Статья поступила в редакцию 16.01.2025, принята к публикации после рецензирования 01.03.2025, опубликована онлайн 30.06.2025.

References

1. Shport S. V., Belyakova M. Yu., Makurina A. D. Management of psychosocial risks in the workplace as a system of measures for the prevention of mental disorders. Practical medicine. 2019, no. 17, pp. 33–37.
2. Lyubimkina T. A., Ivanova S. V. Problems of assessment and management of psychosocial risks: Russian and foreign experience. XXI century. Technosphere safety. 2021, no. 2 (22), pp. 168–179.
3. Merzlyakova S. V. Investigation of the relationship between professional burnout and loyalty of medical personnel. Bulletin of the Chelyabinsk State Pedagogical University. 2017, no. 10, pp. 121–127.
4. Kortum E., & Leka S. Tackling psychosocial risks and work-related stress in developing countries: The need for a multilevel intervention framework. International Journal of Stress Management. 2014, vol. 21(1), pp. 7–26.
5. Tulpina O. V. Management of psychosocial risks in enterprises. Modern issues of sustainable development of society in the era of transformational processes: collection of materials of the IX international scientific and practical conference. 2023, pp. 302–306.
6. Kabanova T. N., Shport S. V., Makurina A. P. Modern foreign studies of risk factors for psychological stress and the psychosocial climate in the workplace. Social and clinical psychiatry. 2019, no. 2, pp. 93–98.
7. Griffiths K. The nature and measurement of work-related stress: theory and practice. Evaluation of human labor. 3rd edition. Abingdon, UK, Rutledge, 1995, pp. 553–72.
8. Kulebakina Yu. Yu., Vasilenok V. L., Zhuzhoma Yu. N. Psychosocial risk management as a way to improve product quality. Modern Economy Success. 2023, no. 1, pp. 55–61.
9. Kulebakina Yu. Yu. An integral indicator for determining the level of psychosocial risks. XII Congress of Young Scientists : collection of scientific papers. St Petersburg, 03–06 April 2023. Saint Petersburg, ITMO National Research University, 2023, pp. 128–132.
10. GOST R 55914–2013. Risk management. Guidelines for the management of psychosocial risk in the workplace: national standard: approved and put into effect by Order of the Federal Agency for Technical Regulation and Metrology dated December 17, 2013 No. 2327-st: date of introduction 2014-12-01 / prepared by the Autonomous Non-profit Organization «Institute of Occupational Safety». Moscow, Standartinform, 2014.

11. Recommendations 2.2.1766-03. 2.2. Occupational health. Guidelines for occupational health risk assessment. Organizational and methodological foundations, principles and evaluation criteria. Guidelines: approved by the Chief State Sanitary Doctor, First Deputy Minister of Health of the Russian Federation G. G. Onishchenko on June 24, 2003: date of introduction 11/01/2003 / developed by the State Institution Scientific Research Institute of Occupational Medicine of the Russian Academy of Medical Sciences. Moscow, Standartinform, 2003.
12. Vasbieveva D. G. On the issue of modern concepts of emotional intelligence and factors of its formation and development among university students. MNCO. 2022, no. 4 (95), pp. 5–7.
13. Maksimova O. I. On the role of emotional intelligence in the work of university teachers. Humanities. Bulletin of the Financial University. 2024, vol. 14(1), pp. 82–86.
14. Klementinskaya E. A., Nazarova U. A. The influence of emotional intelligence on the level of resilience. Innovative scientific modern academic research trajectory. 2022, no. 1 (9), pp. 9–27.
15. Rogachev I. V. Emotional intelligence and its impact on job satisfaction of staff of organizations. Economics and Business: theory and practice. 2023, no. 3-2 (97), pp. 83–86.
16. Maksimova O. I. On the role of emotional intelligence in the work of university teachers. Humanities. Bulletin of the Financial University. 2024, no. 1, pp. 82–86.
17. Gostev I. A. Empathy as a tool for improving employee efficiency in a corporate environment. Innovations and investments. 2023, no. 8, pp. 102–105.

Information about the authors

Sergey A. Meshkov, PhD (Technical), Associate Professor, Saint Petersburg Electrotechnical University (address: 197022, Russia, Saint Petersburg, Professora Popova St., 5F).

Yulia Yu. Kulebakina, Post-Graduate Student Saint Petersburg Electrotechnical University (address: 197022, Russia, Saint Petersburg, Professora Popova St., 5F).

The article was submitted on 16.01.2025, accepted for publication after reviewing on 01.03.2025, published online on 30.06.2025.