

Секція 14. Психологічні аспекти розвитку сучасності

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ КЕРІВНИКА ТА ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

АЛІЄВА Анастасія, здобувачка вищої освіти

спеціальність 073 Менеджмент

Миколаївський національний аграрний університет

Анотація: У дослідженні визначено роль емоційного інтелекту керівника в сучасному управлінні організацією. Проаналізовано його вплив на ефективність лідерства, мотивацію персоналу та формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

Ключові слова: емоційний інтелект, лідерство, управління організацією, мотивація персоналу, соціально-психологічний клімат, ефективність, компетенції керівника, корпоративна культура.

У сучасних умовах управління організацією роль керівника значно ускладнилася. Він повинен не лише контролювати робочі процеси та виконання завдань, а й ефективно взаємодіяти з людьми, розуміти їхні потреби та мотивувати до розвитку. Здатність керівника орієнтуватися у соціальних та емоційних аспектах взаємодії з підлеглими стає ключовим чинником ефективності управління. Саме у цьому контексті важливим стає розгляд психологічних компетенцій та навичок, які дозволяють лідеру створювати сприятливе середовище для роботи та розвитку персоналу.

У 1990 році Пітер Селовей та Джон Мейєр уперше увели в науковий обіг поняття «емоційний інтелект». Вони визначили його як здатність усвідомлювати та аналізувати власні емоції з метою підвищення ефективності мислення. Це включає вміння точно сприймати, оцінювати й викликати емоції так, щоб вони підтримували процес мислення, розуміння природи емоцій та їх ідентифікацію, а також уміння свідомо керувати ними для сприяння особистісному, інтелектуальному й емоційному розвитку.

Психолог Рувен Бар-Он, прихильник змішаної моделі емоційного інтелекту, розглядає емоційний інтелект як сукупність знань і навичок, що дають змогу ефективно вирішувати життєві ситуації. Науковець пропонує власну структуру цього феномену, виокремлюючи п'ять основних його елементів: самоусвідомлення (розуміння та прийняття власних емоцій, впевненість у собі,

почуття власної гідності, прагнення до самореалізації й незалежності), міжособистісну компетентність (емпатію, уміння встановлювати гармонійні стосунки, відповідальність за соціальні дії), адаптивні здібності (здатність аналізувати обставини, гнучко реагувати на зміни й ефективно вирішувати проблеми), уміння керувати стресом (стриманість, емоційна врівноваженість, контроль над імпульсивними реакціями) та позитивне емоційне налаштування (оптимізм, життєрадісність, внутрішнє відчуття щастя) [1].

У 1998 році Деніел Гоулман підкреслив, що сучасне розуміння емоційного інтелекту тісно пов'язане з класичною теорією управління, яка визначає ефективність адміністратора через три ключові навички: технічні, концептуальні та людські, тобто пов'язані зі сприйняттям і визнанням керівників, колег і підлеглих. Спираючись на компоненти емоційного інтелекту, визначені Деніелом Гоулманом, можна дійти висновку, що він охоплює такі ключові складові: самосвідомість – уміння розуміти власні емоції під час прийняття рішень, усвідомлювати сильні та слабкі сторони, формувати цілі й цінності; саморегуляцію – здатність контролювати емоції та стримувати імпульси; мотивацію – прагнення досягати особистих цілей заради підвищення продуктивності та самого факту досягнення; емпатію – уміння розпізнавати емоції інших, співпереживати й водночас зберігати об'єктивність; а також соціальні навички – здатність будувати ефективні стосунки в команді. Як зазначав Д. Гоулман, «саме лідери повинні задавати певний емоційний стандарт, на який би рівнялися інші».

Сьогодні конкурентоспроможність бізнесу дедалі більше залежить від компетентних і рішучих працівників, які визначають напрямок ефективної діяльності організації. У глобалізованому виробництві зростає роль особистості – її рис, емоцій і манери поведінки, а провідні світові компанії вже активно залучають лідерський потенціал підлеглих як один із рушіїв зростання. Емоції лежать в основі діяльності лідера, тому здатність розпізнавати та керувати ними дозволяє спрямовувати колективні емоції позитивно та запобігати конфліктам [2].

Врахування емоційного інтелекту кандидатів під час підбору персоналу забезпечує низку переваг: підвищену залученість і задоволеність працівників, ефективнішу командну взаємодію та продуктивність, кращу утримуваність кадрів і зменшення плинності персоналу, а також позитивний вплив на культуру організації та її репутацію [3].

Завдання HR-менеджера зазвичай включають налагодження ефективних комунікацій із кандидатами та працівниками, вирішення конфліктів у команді, запобігання синдрому емоційного вигорання та покращення соціально-психологічного клімату в колективі [4]. Емоційно компетентні лідери здатні надихати та мотивувати команди, ефективно долати складні ситуації та будувати міцні професійні стосунки.

Основна складність для керівників полягає у вирішенні питань продуктивності та взаємодії з людьми. Характер внутрішньої атмосфери в колективі великою мірою залежить від обраного управлінського стилю. Серед найпоширеніших підходів виокремлюють шість провідних: диктаторський, наставницький, партнерський, авторитетний, демократичний та зразковий. Здатність ефективно використовувати ці стилі залежить від рівня емоційного інтелекту керівника. Уміння обирати оптимальний стиль для конкретної ситуації позитивно впливає на корпоративний клімат [5].

Найефективніша мотивація часто ґрунтується не на матеріальних стимулах, а на моральному задоволенні. Менеджер із розвиненим емоційним інтелектом розпізнає й адекватно реагує на настрої підлеглих, що сприяє порозумінню та позитивному соціально-психологічному клімату. Він відіграє ключову роль у формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату: оптимістичний та енергійний керівник надихає команду, передає свої емоції та підвищує активність організації. Чуйність і вміння налагоджувати взаємодію допомагають мотивувати, об'єднувати та створювати атмосферу довіри і поваги, надаючи роботі персоналу зміст.

Емоційний інтелект є навичкою, яку можна розвивати на практиці, тому керівники повинні сприяти навчанню міжособистісним і соціальним навичкам

та розвитку емпатії для зміцнення стосунків у колективі. Працівники з високим рівнем емоційного інтелекту відкриті до зворотного зв'язку, конструктивної критики та вирішення конфліктів, перетворюючи потенційно негативні ситуації на позитивні. Щасливі та вмотивовані працівники здатні керувати власними емоціями та емоціями інших, віддані роботі та організації, прагнуть сенсу в діяльності, наставництва та розвитку. Ефективний розвиток емоційного інтелекту менеджера забезпечують корпоративні тренінги з особистісного росту, комунікації та лідерства, систематична робота над усвідомленням і контролем власних емоцій через самоконтроль і аналіз реакцій у стресі, регулярна практика конструктивного зворотного зв'язку та набуття досвіду взаємодії з підлеглими і колегами різних рівнів. Поєднання формальної підготовки, щоденної саморефлексії й реальної практики розвиває як внутрішні, так і зовнішні складові емоційного інтелекту, роблячи менеджера більш стійким, емпатійним і ефективним у керуванні командою. Тому розвиток емоційного інтелекту є важливим пріоритетом для лідерів і тих, хто прагне кар'єрного зростання [6].

Отож, цілеспрямований розвиток емоційного інтелекту трансформує колективні процеси, формуючи середовище, в якому індивідуальна автономія, відповідальність за прийняття рішень та здатність до ефективної координації інтегруються у спільну динаміку організації. Така інтеграція створює синергетичний ефект: організація стає більш адаптивною, здатною передбачати і мінімізувати ризики, оптимально використовувати внутрішні ресурси та посилювати стратегічну ефективність. У підсумку розвиток емоційного інтелекту виступає не лише інструментом підвищення продуктивності окремих співробітників, а ключовим фактором формування стійкої, гнучкої та результативної організаційної системи.

Література:

1. Емоційний інтелект в управлінні персоналом: підходи до розуміння та його розвиток. URL : <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/be95cae0-8ac4-42a2-bf0e-7f5960106d3f/content>

2. Емоційне лідерство в системі управління персоналом. URL : https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/117.pdf
3. Роль емоційного інтелекту в ефективному підборі персоналу. URL : <https://performia.com.ua/ua/emotciyniy-intelekt-dlya-pidboru-personalu>
4. Емоційний інтелект HR-менеджера: як його розвивати. URL : <https://budni.robota.ua/career/emotsiyniy-intelekt-hr-menedzhera-yak-yogo-rozvivati>
5. Емоційний інтелект менеджерів: проблеми ідентифікації, оцінювання та впливу на ефективність діяльності підприємства. URL : <https://iqholding.com.ua/articles/emotsiinii-intelekt-menedzheriv-problemi-identifikatsii-otsinyuvannya-ta-vplivu-na-efektivnist-diyalnosti-pidpri%D1%94mstva>

Abstract: *the study identifies the role of a leader's emotional intelligence in modern organizational management. It analyzes its impact on leadership effectiveness, staff motivation, and the formation of a favorable socio-psychological climate.*

Keywords: *emotional intelligence, leadership, organizational management, employee motivation, socio-psychological climate, effectiveness, managerial competencies, corporate culture.*

Науковий керівник – БІЛЧЕНКО Олександр,
канд. екон. наук, доцент, в.о. декана обліково-фінансового факультету
Миколаївський національний аграрний університет,
м.Миколаїв