

Брагіна А. О., студентка

Горбатюк В. В., викладач

Одеський національний економічний університет, Одеса, Україна

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЧИННИК ДІЛОВОГО УСПІХУ КЕРІВНИКА

Емоційний інтелект у сучасному контексті керівництва є критично важливим аспектом, що сприяє успішному управлінню та лідерству в організаційному середовищі. Він визначається як здатність ефективного управління власними емоціями та розвиток емпатії до емоційних станів інших. Наукові дослідження підтверджують, що високий рівень емоційного інтелекту у керівника корелює з підвищеною продуктивністю та успішним керівництвом. Проте тривалий час при визначенні лідерських здібностей дослідники й практики звертали увагу переважно на логічність, асоціативність, послідовність, швидкість, глибину, широту, гнучкість мислення, ступінь здатності конкретної людини розв'язувати завдання і проблеми відповідної складності, які в сукупності визначали рівень розвитку інтелекту особистості.

Процес прийняття рішень у рамках керівництва набуває нових можливостей при його постійному розвитку. Керівник, що має високий рівень емоційного інтелекту, здатний більш точно оцінювати емоційні аспекти ситуації, що сприяє прийняттю обґрунтованих, гнучких та адаптивних рішень. Дослідження показують, що його корелює з якісними характеристиками прийняття рішень за умов невизначеності і тиску.

Лідерство, засноване на емоційному інтелекті, виділяється здатністю керівника впливати на емоційний клімат організації. Його розвиток сприяє формуванню позитивного та підтримуючого робочого оточення. Емпатія, як ключова його складової, дозволяє керівнику краще розуміти емоційні потреби членів команди та створювати умови для їх ефективної роботи.

Головними аспектами розвитку є самоаналіз, розвиток емпатії та розвиток емоційних навичок. Самоаналіз грає вирішальну роль, дозволяючи керівнику усвідомлювати та керувати своїми емоціями. Розвиток емпатії є невід'ємним компонентом, що сприяє глибокому розумінню почуттів підлеглих. Опанування навичками ефективної комунікації, включаючи активне слухання та конструктивну взаємодію, також сприяє розвитку здібностей керівника.

Наступним етапом у розумінні впливу емоційної сфери на особистість є концепція соціального інтелекту. Соціальний інтелект виявляється в спрямованості мислення на ефективне вирішення проблем, пов'язаних з міжособистісними відносинами в різних соціальних контекстах.

Соціальний інтелект проявляється у відкритості до комунікації, здатності приймати й розділяти норми і цінності інших осіб, вмінні контролювати свою поведінку в різних життєвих ситуаціях та здатності створювати й підтримувати емоційний комфорт у взаємодії з іншими. Важливо зауважити, що соціальний інтелект допомагає лише в пізнанні поведінки, не завжди забезпечуючи ефективне вирішення особистих та професійних проблем.

З ідеї соціального інтелекту виникла концепція емоційного інтелекту, яку в 1990 році запропонували П. Соловей, Дж. Майєр і Д. Карузо. Згідно з їхнім визначенням, емоційний інтелект (EQ) представляє собою сукупність ментальних здібностей, спрямованих на усвідомлення та розуміння власних емоцій і емоцій оточуючих.

Визначення емоційного інтелекту включає в себе наступні аспекти:

- Здатність точно сприймати, оцінювати і виражати емоції.
- Здатність отримувати доступ до емоцій і, при необхідності, генерувати їх у процесі мислення.
- Здатність розуміти емоції та використовувати емоційні знання.
- Здатність регулювати емоції з метою просування емоційного інтелектуального зростання.

Саме емоційний інтелект допомагає керівнику розвивати персонал і підтримувати високу самооцінку кожного співробітника. Емоційно компетентний лідер створює атмосферу довіри і поваги, наповнює сенсом роботу підлеглих, так що вони прагнуть не тільки задовольнити особисті потреби, а й принести максимальну користь організації. Внутрішньокмандна ефективність має на увазі синергійну взаємодію членів команди. А високий EQ – основа успішної взаємодії співробітників [1].

До основних переваг керівника з емоційно розвиненим інтелектом відносять:

- ефективна взаємодія;
- вміння мотивувати та надихати;
- навички з формування стресостійкості;
- здатність зберігати спокій у критичних ситуаціях ;
- розпізнавання емоційних сигналів;
- вміння вислуховувати [2].

На думку вчених, щирий емоційний відгук не виникає у відповідь на позитивний настрій лідерів чи їх уміння говорити вчасно потрібні слова – він виникає завдяки цілому кейсу узгоджених дій, якими користується керівник, котрі й формують особливі стилі лідерства [3].

Емоційний інтелект є ключовим елементом успішного менеджменту, оскільки дозволяє лідерам більш ефективно взаємодіяти з людьми, приймати обдумані рішення та створювати стимулюючі робочі умови для досягнення спільних цілей.

Підсумовуючи, керівники з високим рівнем емоційного інтелекту володіють перевагами у взаємодії з командою, мотивації підлеглих та розвитку ефективних стратегій управління. Емоційний інтелект стає основою успішної взаємодії та досягнення спільних цілей в організаційному середовищі.

Список літератури

1. Кабатченко, Т.С. Психологія управління: навч. посібник. М. : Педагогічне суспільство, 2000. 89 с.
2. "Емоційний інтелект: must-have для лідера" [Електронний ресурс]. 2021. Режим доступу: <https://lvbs.com.ua/news/shho-take-emotsijnyj-intelekt-i-navishho-vin-kerivnykam/> (дата звернення: 08.11.2023).
3. Гузар, О., Покотило, К. Емоційне лідерство керівника загальноосвітнього навчального закладу: навчальний посібник. К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 40 с.

Брагіна А. О., магістрант

Волчек Р. М. к.е.н., доцент

кафедри менеджменту організацій

Одеського національного економічного університету

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА АГЛО-АМЕРИКАНСКОЇ МОДЕЛІ ТА ВІДЧАЗНЯНОЇ МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Англо-американська система корпоративного управління має свої особливості, пов'язані із структурою акціонерного власності. Багато корпорацій не мають виділяються акціонерів і акціонерів, чії пакети акцій становлять більше 2-5% від статутного капіталу. Інституційні інвестори, такі як пенсійні фонди і взаємні фонди, володіють більшістю акцій, але не втручаються в управління компаніями.

Розподіл акціонерного капіталу нескладному обміну акціями. Дрібним акціонерам легше вирішувати, що робити зі своїми акціями, а власникам великих пакетів акцій це може призвести до зміни стратегічних планів і втрат. Це робить ринки цінних паперів великими і ліквідними, сприяючи злиттям і поглинанням компаній.