

Уляна САВКІВ

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту і маркетингу,
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника,
м. Івано-Франківськ

Вікторія САВЧИН

здобувач вищої освіти,
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника,
м. Івано-Франківськ

РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ КЕРІВНИКА У ПРОЦЕСІ УХВАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

В умовах воєнного часу розвинений емоційний інтелект керівника допомагає зберігати спокій, приймати обґрунтовані рішення та підтримувати команду. У складних кризових обставинах він сприяє єдності, стійкості та ефективному подоланню викликів.

Емоційний інтелект керівника є важливим фактором у процесі прийняття управлінських рішень, оскільки він визначає здатність керівника усвідомлювати, аналізувати і контролювати як свої емоції, так і емоції інших людей.

Емоційний інтелект – це здатність правильно тлумачити емоції, які відчуваєш сам і оточуючі, а також уміння ними управляти [1, с. 25].

Емоційний інтелект дозволяє ухвалювати зважені, обґрунтовані рішення, враховуючи емоційний контекст, який впливає на результат. Високий рівень емоційного інтелекту допомагає керівнику не лише ефективно справлятися з різноманітними викликами, але й сприяє розвитку комунікацій, мотивації та довіри в команді.

Основні аспекти ролі емоційного інтелекту в процесі ухвалення управлінських рішень:

1. керівник, який має високе самоусвідомлення, краще розуміє власні емоції та їхній вплив на прийняття рішень, що дозволяє уникати прийняття імпульсивних рішень, і дозволяє більш об'єктивно оцінити ситуацію;

2. керівник із високим рівнем самоконтролю здатний зберігати спокій і раціональність у стресових ситуаціях. Емоційна стабільність дозволяє не тільки

ухвалювати логічні рішення, але й уникати впливу короткострокових емоційних сплесків, таких як паніка чи розчарування;

3. емпатія дозволяє керівнику розуміти почуття та потреби інших, що є важливим у взаємодії з командою, партнерами та клієнтами та сприяє формуванню довіри, взаєморозуміння та ефективної комунікації. Ефективна комунікація є ключем до успішного управління людськими ресурсами [2].

4. соціальні навички допомагають керівнику ефективно взаємодіяти з іншими, будувати продуктивні стосунки та створювати сприятливу атмосферу в команді, що сприяє успішному управлінню конфліктами, розвитку навиків вести переговори та досягати компромісів, що забезпечує стійкість колективу і бізнесу в цілому;

5. керівник з високим рівнем емоційного інтелекту здатний ефективно мотивувати свою команду, використовуючи емоційний вплив для підвищення продуктивності, залученості та лояльності співробітників. Вміння надихати співробітників на досягнення спільних цілей допомагає не лише вирішувати оперативні завдання, але й забезпечує довгостроковий розвиток організації, а вмотивованість працівників, в свою чергу, визначає їхню продуктивність, лояльність до організації [3];

6. високий рівень емоційного інтелекту дає змогу керівнику передбачати емоційні реакції інших на різні ситуації. Прогнозування емоційних реакцій важливо для того, щоб обирати найбільш ефективні стратегії взаємодії, мінімізуючи потенційні конфлікти та підтримуючи позитивну атмосферу у команді.

Загалом, емоційний інтелект керівника не тільки сприяє успішному управлінню, але й покращує якість взаємодії в команді, підвищує ефективність роботи та дозволяє приймати більш зважені й етичні управлінські рішення. Вміння керувати емоціями на всіх рівнях організації є необхідною умовою для досягнення стійких результатів у будь-якому бізнес-середовищі.

Розвиток емоційного інтелекту може стати стратегічною інвестицією для зміцнення лідерських навичок і успішного управління проєктами в будь-якій

сфері бізнесу. Вдосконалення емоційного інтелекту у професійному середовищі сприяє покращенню лідерських здібностей, підвищенню ефективності управління та створенню позитивного робочого клімату.

Список використаних джерел

1. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу : навчальний посібник / А. Є. Книш; за заг. ред. О. Г. Романовського, С. В. Калашникової. К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016, 40 с.
2. Савків У.С., Гавдей С.В. Управління персоналом в умовах соціальної та економічної нестабільності: психологічний аспект. *Наукові перспективи*. 2024. Випуск 10 (52). С. 694-704.
3. Савків У.С., Монюк Б.Р. Управління мотивацією персоналу як складова антикризового менеджменту в умовах цифровізації. *Наукові інновації та передові технології. Серія «Управління та адміністрування»*. 2024. № 12 (40) С. 364-374.