

Список використаних джерел:

1. Гринько Т. В. Організаційні зміни на підприємстві в умовах його інноваційного розвитку / Т. В. Гринько, Т. З. Гвініашвілі // Економічний часопис-XXI. – 2015. – №1-2 (2). – С. 51–54.
2. Стеців С. Р. Сутність та етапи управління змінами на підприємстві / С. Р. Стеців // Вісн. нац. ун-ту «Львів. політехніка». – 2011. – № 714. – С. 155–161.
3. Гринько Т. В. Управління змінами на підприємствах – необхідна умова забезпечення їх розвитку / Т. В. Гринько // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 247–252.

К. психол. н. Крупський О. П., Гужуман Л. А.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ДОСЛІДЖЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ
ЯК ЯВИЩА ЕКОНОМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ**

Основною метою проведення даного дослідження є вивчення явища «емоційний інтелект» у економічній культурі. На сьогоднішній день вміння ефективно працювати та при цьому правильно та раціонально використовувати власні ресурси, такі як: час, емоції, вміння та інше, є дуже важливим. Саме тому вивчення цього питання є досить актуальним у сучасних умовах ведення діяльності. Оскільки будь-яка економічна діяльність пов'язана з соціумом – вміння співіснувати, а особливо якісно та ефективно працювати є необхідним. Тому економічна культура є частиною життя не тільки людей з економічною освітою або підприємців, а й інших людей, які ведуть повсякденний спосіб життя.

Економічна культура – це комплекс уявлень, переконань, звичок, стереотипів поведінки, які реалізуються в економічній сфері суспільства й пов'язані з економічною діяльністю [1]

Економічна культура є частиною великої системи, яка пов'язана з іншими її складовими: політичною культурою, релігійною, етнічною та інші. Сама економічна культура є дуже багатогранною та не постійною, вона змінюється зі змінами ринку, зі змінами попиту чи внесенням на ринок певних нових тенденцій [2]. Також економічна культура несе в собі певні «правила гри» ринку, моделі поведінки суб'єктів ринку та моделі масової економічної поведінки. Виконуючи певні важливі функції, економічна культура має сильний вплив на функціонування суб'єктів економіки, тобто на діяльність менеджерів та інших

працівників різних галузей. Серед основних функцій економічної культури виділяють такі:

1. Комуникативна: економічна культура є засобом зв'язку громадян з економічною системою, а також засобом здійснення певних економічних операцій між собою та у системі загалом.

2. Нормативно-регулювальна: дана функція характеризується забезпеченням постійності та систематизації економічної діяльності, своєчасне проведення операцій і вирішення економічних проблем.

3. Інноваційна: проявляється в здатності економічної культури сприймати нові елементи досвіду, при цьому зберігаючи старі традиції та базові основи.

4. Інтеграційна: здійснюється завдяки входженню у систему молодих поколінь і внесення ними нових принципів діяльності, але при цьому збереження традиційних цінностей, поєднанням цих елементів у необхідній мірі та узгодженням виникаючих проблем між суб'єктами економіки.

Емоційний інтелект є ваговою частиною економічної культури. Цей термін ввів вчений Деніел Гоулман у своїй книзі «Емоційний інтелект». Він стверджував, що саме ця навичка допоможе швидше розвиватися та йти по кар'єрній драбині працівникам та керівникам.

Емоційний інтелект – це вміння людини розуміти і контролювати свої емоції та розуміти справжні емоції та мотиви інших людей [3].

Даний термін почали вивчати та використовувати лише у середині 90-х років. Оскільки цей термін прийшов з іноземної мови «Emotional intelligence», його скорочення виглядає так: «EI». Інколи «EI» порівнюють з «IQ», але вони мають певні відмінності. Головним є те, що рівень «IQ» є сталим і його можливо збільшити лише на декілька одиниць, шляхом тренувань, а «EI» можливо розвивати протягом усього життя навіть не приділяючи цьому багато часу [4].

Роблячи висновки з даної роботи, можна визначити наступне: емоційний інтелект дійсно є важливою та невід'ємною складовою економічної культури та буденного життя людини. Оскільки економічна культура постійно змінюється під тиском ринку та зміною смаків споживачів, володіти такою навичкою як «EI» – може допомогти покращити свої позиції у професійній сфері та просто

у спілкуванні з соціумом. Менеджери та керівники мають, швидше за інших, реагувати на ці зміни та вести свої підприємства до успіху, покращуючи свої навички, у тому числі і «ЕІ».

Список використаних джерел:

1. Матвеев С. О. Економічна соціологія / С. О. Матвеев. – Суми : Університетська книга» 2006. – 184 с.
2. Крупський О. П. Економічна культура як фактор інноваційного розвитку економіки країни / О. П. Крупський, Ю. М. Стасюк // Інноваційна економіка. – 2012. – № 9(35). – С. 56–60.
3. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Д. Гоулман. – М. : Альпина Паблішер, 2009. – 478 с.
4. Крупский А. П. Эмоциональный интеллект как составляющая профессиональной культуры менеджера / А. П. Крупский, А. Н. Гуртовая // Педагогіка вищої та середньої школи : зб. наук. праць. – Кривий Ріг, 2011. – Вип. 33. – С.437–442.

Кузьміна К. П., д. е. н. Гринько Т. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сучасному етапі розвитку суспільства, по-перше, все більше уваги починає приділятися не новітнім досягненням науки та техніки, а насамперед розвитку людського фактору (інтелектуального капіталу), адже саме він є джерелом додаткових можливостей, як для успішної діяльності підприємства, так і для людства в цілому. По-друге, за даними Державної служби статистики України [5], нині спостерігається скорочення природного приросту населення (за останні 5 років різниця між живонародженими та померлими збільшилась на 31 %), а також активна трудова міграція за кордон: за даними дослідження Міжнародної організації з міграції [1], в Україні відбувається збільшення довгострокової міжнародної трудової міграції, у відсотках до загальної чисельності населення (з 0,21% у 2012 році до 0,32% у 2016 році), тому основним резервом подальшого розвитку виробництва і виведення його на новий, більш високий рівень є підвищення ефективності формування та використання існуючого трудового потенціалу.