

должны развивать собственные навыки и искать множество источников для обновления своих динамических способностей с течением времени. Их развитие в организациях индустрии туризма отражает возможности и навыки менеджеров, которые быстро и адекватно действуют в меняющейся среде, а также создают источники конкурентного преимущества.

Список использованных источников:

1. Teece, D., Pisano G., Shuen A. Dynamic capabilities and strategic management // Strategic Management Journal, Vol. 18, 1997, No. 7, pp. 509–533 (p. 509).
2. Barney, J. B. Firm resources and sustained competitive advantage // Journal of Management, Vol. 17, 1991, pp. 99-120.
3. Богодистов Е. Динамические способности: Сравнение методов измерения на примере малых и средних предприятий Украины / Е. Богодистов, А. Крупский, С. Сардак // Економічний простір. – 2016. – Т. 110. – С. 139–161.

Збаранська Я. Д.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

В умовах демократичного суспільства та ринкової економіки багато людських якостей отримали природне середовище для розвитку і найкращі умови для проявлення. В першу чергу це відноситься до суперництва за лідерство у всіх його проявах. Людина завжди прагне зайняти лідируючу позицію в будь-якому суспільстві, будь то сім'я, трудовий колектив або партійна організація. Все більше і більше грамотних, добре вихованих і високоморальних молодих людей висуваються на лідируючі позиції в бізнесі, господарюючих структурах, науці, культурі та охороні здоров'я.

Перед ними на порядок денний постає питання, як виправдати надану їм довіру і зберегти своє лідируюче становище в перспективі. Адже справжньому лідерові, крім належної виробничо-технологічної підготовки, знання свого ринку і хорошої орієнтації в усіх інших сферах, так чи інакше, необхідно ще вміти знаходити спільну мову з людьми, розуміти потреби підлеглих і, саме головне, викликати у них емоційний відгук і підтримувати в колективі позитивний

емоційний настрій. Іншими словами, хороший лідер, крім чисто професійних знань і компетенції, повинен володіти емоційним інтелектом.

Емоційний інтелект – здатність людини розпізнавати емоції та мотиви, наміри та бажання оточуючих, а також властивість керувати цими емоціями з метою вирішення певних практичних задач [3].

Виділяють чотири складові емоційного інтелекту (табл. 1).

Таблиця 1. Складові емоційного інтелекту

<p>1. Самосвідомість:</p> <ul style="list-style-type: none"> • емоційна самосвідомість: аналіз власних почуттів та емоцій, розуміння їх впливу і використання інтуїтивного мислення при прийнятті рішень; • точна самооцінка: вміння знаходити свої сильні сторони і межі можливостей; • самовпевненість: почуття власної гідності і адекватна оцінка своєї обдарованості; • діюча самомотивація 	<p>2. Самоконтроль:</p> <ul style="list-style-type: none"> • контроль емоцій: вміле приборкування руйнівних емоцій і імпульсів; • відкритість: проявлення прямоти і чесності; • адаптивність: вміння підлаштовуватися під мінливі обставини; • жага до перемоги: наполегливий та завзятий рух до наміченої мети; • ініціативність: готовність активно діяти; • оптимізм: здатність з позитивом дивитися на речі
<p>3. Соціальна чуйність:</p> <ul style="list-style-type: none"> • співпереживання: вміння розуміти і відчувати позицію іншої людини; • ділова обізнаність: розуміння та правильне проектування поточних подій на політику організації і ієрархію відповідальності; • приязність: навик дізнаватися і задовольняти потреби підлеглих, клієнтів і покупців 	<p>4. Управління відносинами:</p> <ul style="list-style-type: none"> • вміння мотивувати: готовність вести за собою, проектуючи позитивну картину майбутнього; • вплив: навик тактичного переконання; • підприємливість: ініціативність до перетворень, удосконалення методу управління і вміле направлення співробітників до нових звершень; • миротворчість: здатність вчасно вирішити та врегулювати конфлікти; • співробітництво: навик командної роботи; • підтримка соціальних зв'язків в різних мережах

Перші два компоненти (самосвідомість і самоконтроль) визначають, наскільки добре ми розуміємо себе, вміємо управляти собою і контролювати свої почуття. Дві інші (соціальна чуйність і управління відносинами) відображають наше вміння розпізнавати емоції оточуючих, управляти ними і на цій основі налагоджувати відносини з людьми.

Розвиваючи самосвідомість і самоконтроль, ми вчимося ефективно використовувати наші сильні сторони і керувати емоціями, щоб з натхненням йти до мети і викликати такий же ентузіазм у оточуючих.

Оволодівши мистецтвом розуміти почуття інших, ми здобуємо здатність впливати на мотивацію співробітників і за допомогою цього досягати результативної роботи колективу і підвищення його корпоративної культури. Для цього необхідно поважати та заохочувати індивідуальність, необхідно навчитися сприймати співробітників як з професійних, так і з загальнолюдських позицій, знаходити час для особистого спілкування з ними, неодмінно публічно відзначати їх успіхи, творчий підхід до роботи і старанність [1].

Визнаючи, що емоційний інтелект є визначальним фактором ефективного лідерства, не слід применшувати значення загального інтелекту або рівня розумового розвитку.

Однак перераховані знання, вміння і когнітивні здібності здебільшого відносяться, до свого роду, «обов'язкового мінімуму» начальницькою посади. А ось коли людина вже стала керівником, на перший план виходять не професійні знання, а то, як він вміє їх застосовувати [2].

Тож відзначимо, що наведені тут відомості про навички, якості та вміннях людей, зайнятих у сфері управління більше призначені для внутрішнього, ніж для зовнішнього користування. Кожній людині, яка обирає кар'єру менеджера потрібно знати ступінь своєї відповідності якісним характеристикам.

Список використаних джерел:

1. Крупський А. П. Емоційний інтелект як складова професійної культури менеджера / А. П. Крупський, А. Н. Гуртова // Педагогіка вищої та середньої школи : зб. наук. праць ; КДПУ, 2011. – Вип. 23. – С. 437-442.
2. Олександр Петрович Крупський, Юрій Проскура, 2007, Довідник з управління персоналом, Номер 7, стор. 46–51.
3. Бояцис Р. Резонансне лідерство: вдосконалення і побудова плідних взаємовідносин з людьми на основі активної свідомості, оптимізму і емпатії / Р. Бояцис, Е. Маккі ; пер. з англ. – М. : Альпіна Бізнес Букс, 2007. – 300 с.