

працівників, розвитку їхніх аналітичних навичок та впровадження сучасних методів управління. Отже, ризик-орієнтоване мислення виступає важливим інструментом підвищення ефективності системи менеджменту якості. Його застосування дозволяє організаціям більш ефективно адаптуватися до умов глобальної невизначеності, забезпечувати стабільність діяльності та досягати стратегічних цілей.

Таким чином, впровадження ризик-орієнтованого мислення відповідно до вимог стандарту ISO 9001:2015 є важливим фактором підвищення ефективності діяльності сучасних підприємств. Застосування даного підходу сприяє своєчасному виявленню потенційних ризиків, мінімізації негативних наслідків та використанню нових можливостей розвитку. В умовах глобальної невизначеності ризик-орієнтований підхід дозволяє організаціям забезпечувати стабільність функціонування, підвищувати якість управлінських рішень та зміцнювати конкурентні позиції на ринку.

Список використаних джерел:

1. ISO 9001:2015 Quality management systems – Requirements. Geneva: International Organization for Standardization, 2015. 29 p.
2. ISO 31000:2018. Risk management – Guidelines. Geneva: International Organization for Standardization, 2018. 16 p.
3. Вдовиченко А. М. Управління ризиками підприємства. Київ: Центр навчальної літератури, 2020. 304 с.
4. What is Risk-Based Thinking in ISO 9001. URL: <https://online-iso.com/iso-9001/what-is-risk-based-thinking-in-iso-9001/>.

Куліковська Є. Д., д-р екон. наук Гринько Т. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ВПЛИВ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МЕНЕДЖЕРА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ

За сучасних умов бізнес-середовища змінюються вимоги до менеджменту та лідерів. На перший план виходять не лише професійні знання, а й уміння ефективно взаємодіяти з людьми. Емоційний інтелект (EQ) менеджера – це один з ключових чинників ефективного управління, який визначає не тільки характер взаємодії в команді, а й здатність керівника створювати психологічно

комфортне середовище, що сприяє продуктивності. Загалом його можна описати як спроможність людини усвідомлювати, аналізувати й регулювати власні емоції, а також розуміти та впливати на емоції інших. Деніел Гоулман, один із головних дослідників цієї теми, стверджує, що такі складові, як самосвідомість, самоконтроль, мотивація, емпатія та соціальні навички, є основою продуктивного лідерства [5]. Він також зазначає, що ці аспекти часто мають більше значення для професійного успіху, ніж високий IQ [2]. Завдяки цим компетенціям керівники краще розуміють поведінку членів команди, виявляють потенційні проблеми та будують ефективні стратегії співпраці.

Розвиток емоційного інтелекту – це тривалий процес, базований на досвіді, рефлексії та соціальній взаємодії. Наукові дослідження в галузі нейропсихології підтверджують, що мозок може змінювати шаблони своїх емоційних реакцій за умови систематичної роботи над їхньою усвідомленістю та корекцією [5].

Емоційний інтелект безпосередньо визначає ефективність роботи команди. Керівники, які усвідомлюють власні емоції та їхній вплив на інших, здатні формувати стабільне та підтримуюче середовище [6]. У такій робочій атмосфері працівники почувають себе впевнено, мають довіру до керівництва і не бояться висловлювати власні ідеї. Гоулман разом із Річардом Бояцісом та Енні Маккі наголошують: емоційний стан лідера безпосередньо впливає на продуктивність команди [4]. Лідери з високим рівнем емоційного інтелекту свідомо використовують механізм так званого «емоційного зараження», передаючи команді енергію впевненості, позитиву чи спокою, що суттєво підвищує загальну результативність.

Крім того, емоційний інтелект є надзвичайно важливим для вирішення конфліктів. Завдяки емпатії та самоконтролю керівник здатен своєчасно розпізнавати джерела напруження в колективі, враховувати потреби всіх сторін і обирати найбільш конструктивний підхід у ситуаціях суперечностей. Як показує Гоулман, саме соціальні навички керівника визначають його здатність знижувати напругу в колективі й сприяти продуктивному діалогу, що не лише мінімізує ризики деструктивних наслідків конфліктів, а й може пробуджувати нові ідеї чи рішення [3].

У контексті мотивації персоналу емоційний інтелект відіграє ключову роль, допомагаючи керівникам вибудовувати індивідуальний підхід до співробітників, враховуючи їхні емоційні потреби та внутрішні мотиватори. Відповідно до концепції Бояціса і Маккі, лідери з високим EQ створюють

робоче середовище, у якому прагнення виконувати завдання базується не на зовнішньому тискові, а на відчутті підтримки й значущості власного внеску [4]. Такий підхід дозволяє зменшити ризик професійного вигорання, підвищити залученість персоналу та підтримати реалізацію їхнього творчого потенціалу. Крім того, емоційний інтелект сприяє адаптації колективу до змін: керівник, який враховує емоційний компонент трансформацій і вміло його комунікує, мінімізує опір змінам і формує позитивне ставлення до новацій [1].

Розвиток емоційного інтелекту ґрунтується на впровадженні практичних інструментів, таких як регулярна емоційна рефлексія, усвідомлення й аналіз власних емоційних станів, опанування технік управління стресом, удосконалення навичок активного слухання та розуміння невербальної комунікації. Не менш важливо звертати увагу на стратегічний аспект комунікації: вміння чітко й не-деструктивно висловлюватися, давати конструктивний зворотний зв'язок і балансувати між емоційністю та раціональністю.

Таким чином, емоційний інтелект керівника є багатовимірною якістю, яка впливає на ключові аспекти управлінської діяльності: комунікацію, мотивацію, розв'язання конфліктів і стратегічне планування розвитку. Високий рівень цієї навички сприяє створенню сприятливого психологічного клімату, підтриманню стабільності в кризових умовах і підвищенню ефективності роботи колективу. Оскільки емоційний інтелект може цілеспрямовано розвиватися, організаціям рекомендовано інвестувати в систематичні програми його вдосконалення. Це сприятиме посиленню конкурентоспроможності, стимулюванню інновацій і підвищенню стійкості команд в умовах сучасних викликів.

Список використаних джерел:

- 1 Гринько Т. В., Крупський О. П., Стасюк Ю. М. Емоційний дизайн як інструмент стратегічного управління в готельно-ресторанному менеджменті. *Науковий журнал "Інноваційна економіка"*. 2025. № 2. С.128-136.
- 2 Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Як стати успішним у житті та кар'єрі / пер. з англ. Ю. Шекет. Харків: Vivat. 2021. 528 с.
- 3 Гоулман Д. Емоційний інтелект. Книга, яка змінює уявлення про те, що означає бути розумним / пер. з англ. С.-Л. Гумецької. Харків: Vivat. 2020. 512 с.
- 4 Гоулман Д., Бояціс Р., Маккі Е. Емоційний інтелект лідера / пер. з англ. Валерія Глінка. 3-тє вид. Київ: Наш Формат, 2021. 288 с.
- 5 Жилін М. В. Психологія емоційного інтелекту: навчально-методичні рекомендації до навчальної дисципліни. Одеса: ОНМУ, 2024. 20 с.
- 6 Рибко А. П. Вплив емоціонального інтелекту на професійну успішність бізнесменів. *Габітус*. 2024. № 62. С. 75-78.