

МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 005.32:005.96:159.944

DOI: <https://doi.org/10.32782/CMI/2025-14-19>**Андрушкевич Н.В.**

кандидат економічних наук,

Черкаська філія ПВНЗ «Європейський університет»

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2154-4068>**Польова Н.М.**

кандидат економічних наук, доцент,

Черкаська філія ПВНЗ «Європейський університет»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5140-2136>**Кукса В.М.**

кандидат економічних наук, доцент,

Черкаська філія ПВНЗ «Європейський університет»

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-4776-7399>**РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ
ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Останнім часом зростає інтерес до розвитку емоційного інтелекту, оскільки здатність контролювати власні емоції, розпізнавати почуття інших та прогнозувати їхню поведінку є важливою умовою успішної взаємодії як у приватному житті, так і в професійній сфері. У статті розглянуто емоційний інтелект як стратегічний ресурс сучасного керівництва. Досліджено його ключові компоненти – самосвідомість, саморегуляцію, емпатію та навички спілкування – і їхній вплив на ефективність управління. Підкреслено, що розвиток емоційного інтелекту сприяє формуванню сильної корпоративної культури, зниженню конфліктності, зростанню продуктивності та підвищенню мотивації персоналу. Висвітлено техніки покращення емоційної грамотності, зокрема самоаналіз, активне слухання, розвиток емпатії, управління стресом і комунікативні практики. Розглянуто роль емоційного інтелекту в розв'язанні конфліктів на прикладі управлінських кейсів. Зроблено висновок про необхідність усвідомленого управління емоціями для підвищення ефективності керівника та досягнення бізнес-результатів.

Ключові слова: емоційний інтелект, управління персоналом, самосвідомість, комунікація, конкурентоспроможність підприємства.

Andrushkevych Nataliia, Poliova Nataliya, Kuksa Valentyna

Cherkasy Branch of the Private Higher Educational Establishment

“European University”

**THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN PERSONNEL MANAGEMENT
AND ENSURING THE COMPETITIVENESS OF AN ENTERPRISE**

Recently, there has been a growing interest in the development of emotional intelligence, since the ability to control one's own emotions, recognize the feelings of others, and predict their behavior is an important condition for successful interaction both in private life and in the professional sphere. In today's highly competitive environment, companies are increasingly looking for not only professionally trained employees, but also those who are able to communicate effectively, adapt to changes and maintain a positive atmosphere in the team. Employees with high EQ cope better with emotional challenges, are less likely to get into conflicts, and are able to remain constructive during stressful situations. This directly affects labor productivity, the quality of customer service and the company's overall image in the market. For managers, emotional intelligence is an important tool for making managerial decisions. Thanks to a deeper understanding of the emotional state of the team, the needs of employees and the characteristics of collective dynamics, a manager can not only prevent internal crises, but also build a cohesive team focused on achieving common goals. This approach creates a high level of trust, which increases staff involvement and motivation. The article examines emotional intelligence as a strategic resource of modern management. Its key components – self-awareness, self-regulation, empathy, and communication skills – and their impact on management effectiveness are studied. It is emphasized that the development of emotional intelligence contributes to the formation of a strong corporate culture, reducing conflict, increasing productivity, and increasing staff motivation. Techniques for improving emotional literacy are highlighted, including introspection, active listening, developing empathy, stress management, and communication practices. The role of emotional intelligence in conflict resolution is considered using management cases as an example. The conclusion is made about the need for conscious management of emotions to increase the effectiveness of the manager and achieve business results.

Keywords: emotional intelligence, personnel management, self-awareness, communication, competitiveness of the enterprise.

Постановка проблеми. Сьогодні все більше уваги приділяється розвитку емоційного інтелекту. Це пов'язано з тим, що вміння керувати власними почуттями, розуміти емоції інших та передбачати їх реакції стає ключовим фактором ефективної взаємодії як на особистісному, так і на професійному рівні. Уміння усвідомлювати й контролювати свої емоції, а також емпатійно ставитися до оточуючих набуває особливого значення в бізнес-середовищі, де рішення приймаються не лише на основі фактів, а й з урахуванням людських мотивів, настроїв і психологічного клімату.

Емоційний інтелект (EQ) - це здатність особистості розпізнавати, розуміти та регулювати власні емоції, а також виявляти співпереживання до інших, вловлювати їхні переживання, потреби та приховані мотиви. Ця навичка є важливою не лише для окремих працівників, а й для формування загальної організаційної культури та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

У сучасних умовах високої конкуренції компанії все частіше шукають не лише професійно підготовлених співробітників, а й тих, хто здатний ефективно комунікувати, адаптуватися до змін і підтримувати позитивну атмосферу в колективі. Працівники з високим EQ краще справляються з емоційними викликами, рідше потрапляють у конфлікти, вміють зберігати конструктив під час стресових ситуацій. Це безпосередньо впливає на продуктивність праці, якість обслуговування клієнтів і загальний імідж компанії на ринку.

Для керівників емоційний інтелект є важливим інструментом прийняття управлінських рішень. Завдяки глибшому розумінню емоційного стану команди, потреб працівників і особливостей колективної динаміки, керівник може не лише запобігати внутрішнім кризам, а й будувати згуртований колектив, орієнтований на досягнення спільних цілей. Такий підхід формує високий рівень довіри, що підвищує залученість і мотивацію персоналу.

Крім того, емоційний інтелект відіграє вирішальну роль у побудові відносин із клієнтами. У багатьох випадках саме емоції формують рішення споживача про вибір продукту або послуги. Працівники, які вміють слухати, розуміти потреби клієнта й відповідати на них з емпатією, створюють унікальний досвід, який не піддається механічному копіюванню конкурентами. Це формує лояльність клієнтів і позитивну репутацію бренду, що є фундаментом стабільної ринкової позиції.

Не менш важливим є те, що розвиток емоційного інтелекту сприяє підвищенню гнучкості організації. У мінливому середовищі, де швидкість реагування на виклики є критичною, здатність зберігати психологічну стійкість і ефективно комунікувати стає стратегічною перевагою. Підприємства з емоційно зрілими командами швидше адаптуються до змін, легше впроваджують інновації та витримують зовнішній тиск.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сутність емоційного інтелекту та його значення для підвищення ефективності лідерства в системі управління підприємством є предметом дослідження таких науковців, як Олійник І. [1]; Хитра О.В., Беднасюк М.І. [2]; Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Заєць А.І. [3], Станіславчик О.В., Власенко Т.А., Козак К.Б., Демченко О.В. [6] та інших. Психологічні та соціальні аспекти управління персоналом розглядаються у працях Бойди С.В. [4],

Яковенко О.І. [5] та багатьох інших. Хоча проблема розвитку емоційного інтелекту та його впливу на управління персоналом та конкурентоспроможність підприємства давно є об'єктом уваги економічної науки, вона й надалі залишається однією з ключових тем наукових обговорень. Незважаючи на значний внесок у сферу психології та комунікацій в менеджменті персоналу, залишаються відкритими окремі питання щодо конкретних механізмів впливу емоційного інтелекту на ефективність діяльності підприємства.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою статті є висвітлення важливості розвитку емоційного інтелекту як ключового чинника успішної взаємодії в особистісному та професійному житті, а також ознайомлення з його складовими та практичним значенням для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Емоційний інтелект – це не просто «м'яка навичка», а справжній стратегічний ресурс. Його розвиток на всіх рівнях організації сприяє покращенню внутрішніх процесів, зміцненню взаємодії з клієнтами та формуванню сильної корпоративної культури. А все це, у підсумку, визначає здатність компанії зростати, конкурувати та залишатися актуальною у динамічному бізнес-середовищі.

Він включає чотири основні компоненти:

Самосвідомість – здатність усвідомлювати та розуміти прояви емоцій їх вплив на поведінку та мислення. Приклад прояву самосвідомості наступний: людина розуміє, що у нього присутні страхи чи тривоги, і починає працювати над їх подоланням. Звертається за допомогою до психолога, читає книги з саморозвитку або намагається змінити мислення. Таким чином, самосвідомість допомагає людині стати більш усвідомленим та впевненим у собі.

Саморегуляція – контроль власних реакцій та управління ними у стресових ситуаціях. Наприклад, індивід зазнає стресу на роботі, але замість того, щоб виплескувати емоції на колег, знаходить час для занять спортом або медитації, щоб скоротити масштаб переживань.

Емпатія – здатність розуміти настрої інших та враховувати їх при взаємодії. Емпатія у керівника виявляється в тому, що він намагається зрозуміти потреби підлеглих, надає значення їх думці, коли приймає рішення, і готовий допомогти. Тож якщо у співробітника виникли проблеми у сім'ї, керівник запропонує взяти відгул чи допоможе зрозуміти, як урегулювати проблему.

Навички спілкування – вміння взаємодіяти з близькими, колегами, клієнтами та партнерами, враховуючи їхній стан та настрої. Навички спілкування у керівника з'являються в можливості слухати підлеглих, ставити питання для уточнення інформації та висловлювати власні думки ясно та переконливо. Так, у разі проблемної ситуації керівник проведе збори, на яких він вислухає думки співробітників та розповість про плани.

Керівник підприємства та працівники з емоційним інтелектом – перевага компанії серед конкурентів на ринку.

По-перше, такі експерти здатні краще розуміти та обробляти емоції, що зміцнює контакт між людьми та моральний дух команди. Здатність співпереживати та

залучатися сприяє вирішенню труднощів у колективі та зниженню плінності кадрів.

По-друге, навичка розпізнавання настроїв людей та управління переживаннями допомагає лідерам робити грамотні висновки, що ґрунтуються на принципах емпатії. Це покращує взаємини не лише з членами колективу, а й із клієнтами та партнерами, що, у свою чергу, сприяє зростанню бізнесу.

Зрештою, це покращує продуктивність команди, оскільки допомагає людям справлятися зі стресом та негативними емоціями. Результат - зростання продуктивності та ступеня задоволеності співробітників власною діяльністю.

Розуміння емоційного інтелекту: основи та важливість уміння керувати емоціями у керівництві. Здатність координувати емоційну складову спілкування – серйозна навичка для керівника. Лідер з таким навичкою демонструє здатність грамотно керувати командою, в результаті співробітники працюють краще, компанія досягає потрібних результатів, у тому числі бажаних фінансових показників [2].

Чому важливо усвідомлювати емоції та координувати їх:

- Ухвалення рішень. Розуміння власних почуттів допомагає лідеру досягати обґрунтованих результатів з огляду на життєві обставини, переживання інших людей, а не лише факти та відомості.

- Комунікація. Допомагає спілкуватися з людьми на близькому рівні, запобігати та оперативно вирішувати конфлікти.

- Мотивація персоналу. Лідер, у якого є контакт із співробітниками, здатний краще їх мотивувати, створювати необхідне для досягнення результатів комфортне середовище.

- Управління стресом. Топ-менеджер з високим рівнем управління поривами почуттів здатний справлятися зі стресовими ситуаціями та зберігати спокій у критичних моментах.

- Робота із клієнтами. Наявність таких здібностей допомагає з'ясувати конкретні потреби та очікування клієнтів, що сприяє зростанню рівня обслуговування клієнтів та їх утриманню.

Як бачимо, наявність у лідера розвинутого емоційного інтелекту відіграє серйозну роль у управлінні компанією. Це допомагає створити сприятливу атмосферу, підвищити результативність роботи та сформувати командний дух, що в свою чергу забезпечує підвищення конкурентоспроможності всього підприємства. Крім того, здатність координувати, у тому числі емоції, допомагає людям знаходити спільну мову.

Насамперед, керівнику варто навчитися розпізнавати, що відчувають підлеглі. Це допоможе попередити виникнення проблем, знайти вихід із складної ситуації. Наприклад, якщо працівник відчуває страх чи стрес, лідеру варто звернути на це увагу, дати поради, підтримати чи допомогти за рахунок залучення інших експертів.

Щоб керувати переживаннями, важливо розуміти їхні причини. Главі бізнесу варто аналізувати ситуацію та визначати, які фактори здатні викликати стрес чи занепокоєння у персоналу. Наприклад, прорахувати як зміни у робочому процесі, нові обов'язки чи внутрішній конфлікт, позначаються на обстановці у колективі [3].

Уміння керувати почуттями також включає їх використання для прийняття рішень. Наприклад, використовувати страх працівника перед новим завданням, щоб мотивувати його до досягнення кращих результатів. Однак варто пам'ятати, що використання емоцій має бути розумним і не призводити до негативних наслідків для членів колективу.

Загалом лідери з емоційним інтелектом створюють сприятливу атмосферу для взаємодії у колективі та об'єднання людей, мотивують співробітників. Крім того, такі менеджери мають здатність переконання і результативніше проводять переговори, здатні передбачити реакцію людей на різні події та приймають грамотні рішення.

Розвиток подібних умінь корисний не тільки для керівників, вони важливі людині, робота якого пов'язані з спілкуванням. Це одна із складових успіху на робочому місці.

Існує багато способів розвинути емоційний інтелект, для цього застосовують техніки та методики, які допомагають покращити навички управління емоціями.

1. Самоаналіз. Це спосіб краще розуміти власні переживання, а також усвідомлювати їхній вплив на вчинки та взаємодію з іншими людьми. Для цього варто ставити собі запитання: «Що я зараз відчуваю?» і «Як це впливає на мою поведінку?».

Наприклад, якщо людина зазнає гніву або розчарування, то самоаналіз допоможе усвідомити, що це призводить до негативних наслідків для нього самого та оточуючих. Або за рахунок дослідження себе людина здатна виявити, що часто критикує інших, тоді почне працювати над тим, щоб поліпшити відносини з оточуючими.

2. Активне слухання. Коли людина справді слухає інших, то не просто чує слова, а й намагається зрозуміти, що за ними стоїть.

Під час практики повторюйте те, що сказав співрозмовник, щоб показати, що слухаєте та розумієте його. Наприклад: «Якщо я правильно зрозумів, ви кажете, що...».

Це одна техніка: викладіть головні моменти з того, що сказав співрозмовник, щоб перевірити розуміння: «Чи правильно я зрозумів, що ви хочете сказати, що...?».

Крім того, звертайте увагу на невербальні сигнали, стежте за мовою тіла співрозмовника, як він реагує на ваші слова. Давайте зворотний зв'язок у тому, як ви сприймаєте інформацію, щоб допомогти співрозмовнику уточнити особисті думки. Чим більше практикуєте слухання, тим краще це виходить.

3. Розвиток емпатії. Вміння відчувати себе на місці іншої людини, зрозуміти, що ж вона відчуває, які у неї потреби, допоможе покращити стосунки з колегами та підлеглими. Є техніки, що розвивають емпатію, у тому числі вправу «Сліпий і поводитир». Так, одна людина грає роль сліпого, а інша - поводитиря. Поводир надає сліпому допомогу, наприклад, під час переходу через вулицю чи в магазині. Учасники змінюються ролями, щоб кожен міг випробувати почуття того й іншого.

Ще одна вправа – «Дзеркало». Учасники діляться на пари та стають один навпроти одного. Одна людина у парі виконує роль «дзеркала», а інша стає «віддзеркаленням». Під час заняття перший відображає рухи другого якомога точніше.

4. Управління стресом. Топ-менеджерам доводиться відчувати і переживати високий рівень стресу. Управління стресом сприяє зняттю напруги та розвитку чуттєвого сприйняття, у тому числі емпатії, саморегуляції, самосвідомості та взаємодії. Збереження спокою та стійкості можливе за рахунок практик типу медитації, йоги чи дихальних вправ.

5. Розвиток комунікації. Вміння спілкуватися дає можливість власнику бізнесу чітко висловлювати думки, розуміти співрозмовників та враховувати їхній настрій під час переговорів [1].

Застосування перелічених вище технік також допоможе керівникам розвивати усвідомленість і розуміння, що підвищить якість діяльності.

Суперечки та непорозуміння – частина життя, але важливо вміти правильно з ними справлятися. Як правило, неконтрольовані емоції ускладнюють конфлікт. Вони проявляються як гнів, роздратування, образи. Коли люди не в змозі контролювати реакції та проявляти себе раціонально у скрутний момент, це посилює ситуацію.

Розуміння емоційного боку конфлікту допомагає сторонам більш усвідомлено підходити до пошуку виходу і шукати компромісні рішення.

Щоб застосовувати такий підхід, варто розуміти, що емоції та потреби іншої людини відрізняються від ваших.

Розуміння почуттів іншої людини, які панують в ній в момент сварки, сприяє вирішенню спірної ситуації. Це важливо ще й тому, що це допомагає усвідомити власні почуття і реакції. Коли ми розуміємо, що відчуваємо, отримуємо шанс контролювати реакції та реагувати адекватніше. Якщо ми відчуваємо гнів, можемо спробувати заспокоїтись, перш ніж реагувати.

Подібний інтелект є важливим на всіх етапах управління конфліктом. По-перше, такий підхід допоможе зрозуміти причину непорозуміння. Наприклад, це різниця у думках, інтересах чи цілях.

Також він допоможе оцінити почуття та реакції учасників спірної ситуації, щоб визначити, як вони впливають. Далі слід встановити контакт. Для цього при спілкуванні з людьми намагайтеся уважно слухати їх і ставити запитання, щоб показати зацікавленість. Також, щоб встановити контакт, важливо бути щирим та відкритим, не бійтеся ділитися особистими переживаннями та почуттями. Крім того, рекомендовано підтримувати зоровий контакт із співрозмовником, що продемонструє зацікавленість у спілкуванні. Допоможе і мова тіла: усміхайтесь, кивайте головою і використовуйте жести, щоб наголосити на словах.

При вирішенні конфліктної ситуації слухайте кожного учасника, щоб зрозуміти їхню точку зору, не перебивайте та не оцінюйте їхні слова. Спілкування – основний елемент, який допоможе знайти вихід шляхом використання емоційного інтелекту. Взаємодія – можливість для сторін висловити переживання, думки та потреби.

Коли люди спілкуються, в них краще виходить знаходити результати, які задовольняють обидві сторони. Також спілкування знижує рівень стресу та напруженості, які часто супроводжують конфлікти.

Більше того, спілкування дозволяє виявити приховані причини суперечки, які очевидні без обговорення.

Важливо шукати вихід, який буде прийнятним для всіх. Перш ніж пропонувати власний варіант, дайте можливість іншій стороні продемонструвати власну думку і пояснити причини поведінки. Також варто шукати точки дотику, спробуйте знайти ті області, в яких інтереси збігаються, це стане основою для компромісу [4].

Під час обговорення, замість того, щоб наполягати на початковій пропозиції, дайте альтернативні варіанти, які можуть задовольнити обидві сторони. Не бійтеся поступитися в деяких питаннях, щоб зберегти більш важливі аспекти угоди.

Рішення варто приймати разом, якщо обидві сторони погоджуються на компроміс, це дозволить продемонструвати взаємну повагу. Досягши потрібного результату, дотримуйтесь домовленостей. Якщо одна із сторін порушує угоду, інша сторона має обговорити це та спробувати знайти новий варіант.

Наведемо приклади:

– Керівник виявив конфлікт між двома членами відділу. Він застосував уміння вирішити ситуацію. Спочатку вислухав обидві сторони, виявивши емпатію та розуміння до їхніх точок зору. Потім допоміг кожному із співробітників усвідомити емоції та контролювати їх, щоб уникнути деструктивних реакцій. В результаті лідер зміг провести конструктивний діалог між сторонами конфлікту, знайшов компроміс та допоміг повернути гармонію у колективі.

– Глава компанії зіткнувся з розбратом між двома ключовими членами команди, які не могли дійти спільного рішення щодо важливого проекту. Тоді топ-менеджер використав знання, щоб не допустити ескалації конфлікту. Далі провів індивідуальні розмови з кожним із учасників, виявив їхні потреби та інтереси, а потім організував спільні збори для пошуку виходу із ситуації. Завдяки його вмінню слухати та розуміти інших, суперечка успішно вирішилася, команда змогла ефективно продовжити роботу над проектом.

– Виникло непорозуміння між двома підрозділами у компанії, які не могли домовитись про розподіл ресурсів. Тоді лідер використав уміння створити атмосферу довіри між сторонами. Зокрема, провів серію нарад, де кожен підрозділ отримав шанс висловити вимоги та побоювання. Глава компанії також допоміг учасникам конфлікту усвідомити власні емоції та налаштуватися на пошук загального рішення. Внаслідок цього проблемну ситуацію вирішили, організація змогла продовжити діяльність без перешкод.

У цілому нині застосування усвідомленості у пошуку виходу з конфліктів сприяє створенню здорових відносин, підвищенню саморегуляції, і навіть поліпшенню вміння спілкуватися.

Мотивація – один із чинників успішного керівництва колективом та результативної діяльності команди. Однак мотивувати людей не завжди просто. У цьому серйозну роль має емоційне лідерство.

Усвідомленість дає лідеру можливість розуміти потреби, інтереси та мотивації підлеглих. Він створює атмосферу взаєморозуміння та підтримки в колективі.

Один із основних елементів мотивації працівників за рахунок усвідомленості – уміння лідера зчитувати настрої працівників. Це дозволяє знаходити підхід до кожного представника фірми, враховуючи їх індивідуальні особливості та потреби. Лідер, який володіє

необхідною емоційною грамотністю, здатний мотивувати людей не тільки матеріальними стимулами, але й створювати умови для розвитку та самореалізації кожного учасника.

Наприклад, керівник зауважує, що працівникові важливо почуватися визнаним. Після цього він пропонує експерту проекти чи завдання, що наголосять на здібностях, тим самим мотивуючи його до подальших успіхів.

Керівник із розвиненим усвідомленням здатний виявляти емпатію та підтримку до співробітників. Так, якщо у представника колективу виникають труднощі чи проблеми, керівник висловлює підтримку, сприяє пошуку рішення та показує, що він зацікавлений у добробуті колективу. Це створює атмосферу довіри, що мотивує персонал до подальших досягнень.

Крім того, такий досвід допомагає лідеру грамотно керувати конфліктами в колективі, що також сприяє підвищенню мотивації співробітників. Вирішення конфліктів та створення позитивної атмосфери в команді зміцнює взаємодію між людьми та підвищує продуктивності [6].

Наприклад, якщо виникає розбрат між двома працівниками, керівник використовує вміння для вирішення ситуації, підбираючи компромісні рішення та допомагаючи сторонам порозумітися. Це сприяє зміцненню настрою у колективі та підвищує мотивацію всіх учасників.

Як бачимо, мотивація із застосуванням емоційного інтелекту – інструмент результативного лідерства. Лідери з достатнім рівнем розвитку такої навички створюють атмосферу в колективі, що надихає, підвищують результати роботи команди і досягають

поставлених цілей конкурентоспроможної організації. Вкладення у розвиток цього вміння окупаються багаторазово, зміцнюючи вплив лідера на робочому місці.

Висновки. Емоційний інтелект стає одним із ключових чинників ефективного управління персоналом у сучасних умовах динамічного бізнес-середовища. Здатність керівників і працівників розпізнавати, усвідомлювати та регулювати емоції значно підвищує якість внутрішніх комунікацій, сприяє зниженню конфліктності, посиленню командної взаємодії та загальної продуктивності. Керівники з розвиненим EQ краще розуміють потреби та емоційний стан співробітників, що дозволяє створювати мотивуюче, довірливе середовище, у якому персонал відчуває залученість і цінність своєї праці.

На рівні організації емоційний інтелект виступає не лише як елемент особистої ефективності, а й як стратегічний ресурс, що визначає гнучкість, адаптивність і стійкість підприємства до зовнішніх викликів. Завдяки розвиненим емоційним навичкам працівники краще взаємодіють із клієнтами, демонструючи емпатію, турботу й здатність знаходити індивідуальний підхід. Це підвищує якість сервісу, формує позитивний імідж бренду та сприяє зростанню лояльності клієнтів.

У комплексі це безпосередньо впливає на конкурентоспроможність підприємства, оскільки саме емоційно зріла команда є здатною ефективно функціонувати в умовах змін, впроваджувати інновації та забезпечувати стабільний розвиток бізнесу. Розвиток емоційного інтелекту – це інвестиція в людський капітал, яка дає довготривалий ефект і сприяє досягненню стратегічних цілей компанії.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Олійник І. Роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2023. № 16. С. 222–228. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.16.29>
2. Хитра О. В., Бендасюк М. І. Роль емоційної складової в управлінні командами. *Причорноморські економічні студії: екон. наук.-практ. журн. Причорномор. н.-д. ін-т економіки та інновацій*. Одеса. 2018. Вип. 28 (2). С. 67–74.
3. Щетиніна Л. В., Рудакова С. Г., Заєць А. І. Емоційний інтелект в управлінні персоналом: підходи до розуміння та його розвитку. *Бізнес інформ*. 2019. № 3. С. 385–393. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-3-385-393>
4. Бойда С. В. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом підприємств у нестабільних зовнішніх умовах. *Економіка та суспільство*. 2022. № 46. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-4>
5. Яковенко О. І. Особливості дистанційного управління персоналом в сучасних умовах. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2022. Том 33 (72). № 1. С. 34–38. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/72-1-6>
6. Станіславчик О. В., Власенко Т. А., Козак К. Б., Демченко О. В. Розвиток емоційного інтелекту як чинник успішності підприємницької діяльності. *Innovation and Sustainability*. 2023. № 1. С. 99–105. DOI: <https://doi.org/10.31649/ins.2023.1.99.105>

REFERENCES

1. Oliiynk I. (2023) Rol emotsiinoho intelektu v efektyvnomu liderstvi [The role of emotional intelligence in effective leadership]. *Tavriiskyi naukovyi visnyk. Serii: Ekonomika – Tavria Scientific Bulletin. Series: Economics*, vol. 16, pp. 222–228. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.16.29>
2. Khytra O. V., Bendasiuk M. I. (2018) Rol emotsiinoi skladovoi v upravlinni komandamy [The role of the emotional component in team management]. *Prychornomorski ekonomichni studii – Black Sea Economic Studies*, vol. 28 (2), pp. 67–74.
3. Shchetinina L. V., Rudakova S. H., Zaiets A. I. (2019) Emotsiinyi intelekt v upravlinni personalom: pidkhody do rozuminnia ta yoho rozvytok [Emotional intelligence in personnel management: approaches to understanding and its development]. *Biznes inform – Business inform*, vol. 3, pp. 385–393. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-3-385-393>
4. Boida S. V. (2022) Sotsialno-psykholohichni aspekty upravlinnia personalom pidpriemstv u nestabilnykh zovnishnikh umovakh [Socio-psychological aspects of personnel management in enterprises in unstable external conditions]. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*, vol. 46. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-4>
5. Yakovenko O. I. (2022) Osoblyvosti dystantsiinoho upravlinnia personalom v suchasnykh umovakh. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Serii: Ekonomika i upravlinnia*. Tom 33 (72). vol. 1, pp. 34–38. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/72-1-6>
6. Stanislavchik O. V., Vlasenko T. A., Kozak K. B., Demchenko O. V. (2023) Rozvytok emotsiinoho intelektu yak chynnyk uspishnosti pidpriemnytskoi diialnosti [Peculiarities of remote personnel management in modern conditions]. *Innovation and Sustainability – Scientific notes of the V. I. Vernadsky TNU. Series: Economics and Management*, vol. 1, pp. 99–105. DOI: <https://doi.org/10.31649/ins.2023.1.99.105>