

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЩОДО РОЗУМІННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЯК ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасному світі все більшого значення набуває емоційний інтелект людини, який включає дві складові, це особистісні та соціальні характеристики, які формують її як особистість. Сучасні умови ведення бізнесу вимагають від персоналу нових знань і талантів, тому співробітники повинні набувати нових якостей, умінь і навичок, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці.

Вивченням питання, яке стосується розуміння емоційного інтелекту, його характеристики, основних особливостей займалась низка науковців не тільки на національній арені, а й далеко за межами нашої держави, зокрема модель емоційної компетентності Деніеля Гоулмана. На сьогодні існує низка моделей емоційного інтелекту, а саме: емоційно-інтелектуальні здібності Джона Майєра, Пітера Саловея, Девіда Карузо; некогнітивна модель емоційного інтелекту Рувена Бар-Она, двокомпонентна модель емоційного інтелекту Дмитра Люсіна.

Активне дослідження цього питання, спроби зрозуміти його природу, способи і цілі розвитку почалися в 1995 р. після опублікування книги Деніеля Гоулман. «Emotional Intelligence» («Емоційний інтелект»). Автор визначив емоційний інтелект як спосіб, метод і форму звернення людини з самим собою і оточуючими [3].

Говард Гарднер у своїй роботі «Руйнування розуму», вводить поняття множинного інтелекту. В докторській дисертації «Вивчення емоцій: розвиток емоційного інтелекту, самостійної інтеграції, які стосуються страху, болю і бажання» Уейн Пейн розвиває тему емоційного інтелекту [2].

Сучасні умови господарювання потребують нових знань і талантів персоналу, тому працівникам необхідно набувати нових якостей, здібностей і навичок щоб бути конкурентними на ринку праці. Видається за доцільне підкреслити той факт, що успіх та розвиток підприємства та економіки в цілому залежить від самої

особистості. Висока конкуренція та розвиток інформаційних технологій стимулюють потребу у використанні морального, психологічного та соціального аспекту у сфері управління персоналом. Звідси і з'являється можливість реалізовувати професійні навички, мотивування підлеглих до розвитку, допомога у становленні та самореалізації [1].

Ось тому, на нашу думку, успішний і гармонійний розвиток особистості, мотивація до нових звершень, пошук нових та альтернативних способів і методів трудової діяльності свідчить, насамперед, про формування здорової атмосфери у колективі. Такий стиль управління персоналом вимагає розвитку емоційного інтелекту людини, який є передумовою ефективної діяльності будь-якого управлінця. Ті, хто творить спільну справу, одне для одного не менш значимі, ніж сама справа.

Однією із головних задач самого управлінця є налагодження спільної роботи, наприклад, колеги приємні, або, як мінімум, цікаві один одному. Насамперед, мова іде про близькість інтересів, цінностей, світогляду. При цьому надається максимальним ефект, найкращим чином мобілізуються інтелектуальні, емоційні та фізичні ресурси членів групи, покращується можливості сприйняття, переробки інформації та прийняття оптимальних рішень, найкраще попереджаються помилкові рішення.

Виконання функцій управління персоналом – підбір персоналу, його адаптація та розвиток, розвиток організаційної культури, мотивація персоналу та інші, вимагають від менеджера з персоналу «еталонної» поведінки. Він має бути прикладом як для персоналу, так і для керівників організації.

На сучасному етапі менеджер з персоналу є не тільки ефективним регулятором управлінської діяльності, а й невід'ємною частиною самого процесу управління. Ефективність управлінського процесу значною мірою визначається розумовими здібностями менеджера та вмінням застосовувати емоційний інтелект. У той же час заходи щодо розвитку емоційної компетентності співробітників повинні зосереджуватися на чотирьох компонентах EQ: самосвідомості, самоменеджменті, емпатії та соціальних навичках. Таким чином, успішна реалізація стратегії емоційної компетентності включає розуміння мети діяльності компанії, знання

емоційної компетентності співробітників, розвиток лідерських якостей персоналу та створення умов, необхідних для управління менеджерами, що, в свою чергу, є успіхом. всієї компанії.

Література

1. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Заєць А. І. Емоційний інтелект в управлінні персоналом: підходи до розуміння та його розвиток. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-3_0-pages385_393.pdf.

2. 4 складові емоційного інтелекту і чому він важливий: <https://kfund-media.com/azbuka-emotsijnogo-intelektu-4-osnovni-skladovi/>.

3. «Емоційний інтелект» Деніела Гоулмана: 10 ідей з книги: <https://blog.yakaboo.ua/emocijnyj-intelekt-goulmana/>.

4. Рекун Г.П. Емоційне лідерство в системі управління персоналом: https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/117.pdf.