

## **ВПЛИВ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ВІДПОВІДАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО У ПІДПРИЄМНИЦТВІ**

*I. I. Мазур,*  
доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри підприємництва,  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка,  
iimazur@ukr.net

*У статті досліджується емоційний інтелект та його вплив на лідерство у підприємстві. Розкривається поняття відповідальне лідерство та його необхідність в сучасних умовах розвитку.*

*Ключові слова: емоційний інтелект, відповідальне лідерство, підприємництво*

Складні сучасні умови для розвитку економіки України усе більше потребують переосмислення економічної поведінки людини в підприємстві. Наприклад, раптова зміна очікувань на біржах може пояснюватись не тільки і не стільки економічними процесами як то наявністю невідомості або асиметричної інформації, скільки зростанням ролі людини у виборі рішення, змінивши акцент зі споживання групи людей на споживання окремої особи.

Людина в сучасних умовах, отримавши безмежний доступ до інформації, використовуючи її (і не тільки її) має можливість радикально впливати на результати і організації (фірми), і в цілому на соціально-економічні системи. Тому постає необхідність вивчати поведінку людини в реальних обставинах завдяки поглибленому вивченню законів психологічної поведінки людей. «Емоційні центри мозку відіграють не вторинну роль у нашому мисленні та мір-

куванні, а ... більше – вони є невід’ємною частиною того, що розуміють під поняттями мислення, міркування та інтелекту» [1, с. 13].

На нашу думку, спрощена модель «економічної людини» сьогодні слабо корегується з економічною поведінкою людини, яка визначається багатьма чинниками і не може бути однозначно описаною. До таких чинників ми відносимо в першу чергу нераціональну поведінку, непередбачуваність дій людини тощо.

Ще у 2002 р. американські психологи Л. Канеман і А. Тверські стали лауреатами Нобелівської премії за праці щодо «інтеграції досягнень психології в економічну науку, дослідження прийняття рішень в умовах невизначеності». Ці відомі вчені виявили, що в багатьох економічних ситуаціях люди не можуть проаналізувати альтернативи, тому спираються у своїх рішеннях на евристичні методи (метод спроб і помилок) [2, с. 31–43].

Американський психолог Д. Макклелланд висунув гіпотезу щодо того, що індивідуальна економічна активність залежить від потреби досягнення успіху. Провідними мотивами підприємця він називає: прагнення до незалежності, свободи дій, творчої роботи і створення капіталу. Крім того на думку Д. Макклелланда підприємці рідко вирізняються лідерськими якостями, тому що в них домінує мотив досягнення. Ми підтримуємо думку відомого українського психолога професора Г. В. Ложкіна, ті індивіди, що схильні до нововведень і нестандартних рішень та пов’язаного з цим ризику (підприємці), виявилися важко сумісними з ієрархічною системою вертикального підпорядкування [3, с. 366]. Такий підхід не виключає лідерських якостей у підприємця, пояснюючи його поведінку в ієрархічній групі. Так, в сучасних видах підприємництва – ЕксО (експоненціальних організаціях, заснованих на інформації нові технології) однією з характерних ознак є авто-

номність. Автономність розуміється у таких ЕксО як самоорганізація мультидисциплінарних команд, що працюють в умовах децентралізації влади. Прикладом такої компанії є Valve Software (розробники комп'ютерних ігор). Автономність в ній виступає як необхідна умова для інновацій, вільних від обмежень. Йдеться про заміну класичних ієрархічних структур на ініціативність, креативність і підприємницький менталітет. Відтак з'являються холакратичні організації, головними ознаками якої є: маневреність, ефективність, прозорість, підзвітність і здатність до інновацій. Ці організації сприяють співробітникам брати відповідальність на себе, щоб зреалізувати власні ідеї. Тобто на відміну від думки Д. Макклелланда щодо рідкості вияву у підприємців лідерських якостей, ми підтримуємо більш сучасний підхід - існування автономності в організаціях не заперечує існування керівника (лідера), просто змінюється роль керівника: підзвітність перед колегами, які компетентні у певній галузі, а не перед тими, хто просто займає керівну посаду.

Що собою представляє відповідальне лідерство в сучасних умовах?

На думку Девіда Р. Карузо і Пітера Саловея «щоб стати відповідальним лідером потрібно оволодіти такими навичками емоційного інтелекту як: чітко сприймати емоції людей; використовувати емоції, щоб допомагати людям думати; розуміти причини емоцій; управляти своїми і чужими емоціями» [1. с. 11].

Девід Р. Карузо і Пітер Саловея пропонують шість принципів емоційного капіталу для його розуміння [1. с. 38]:

- емоції є інформацією;
- ми можемо намагатися ігнорувати емоції, але це не працює;

- ми можемо намагатися приховати емоції, але ми не такі вправні у цьому, як нам здається;
- ефективні рішення повинні включати емоції;
- емоції підкорюються логічним закономірностям;
- існують як універсальні, так і специфічні правила емоцій.

«Емоційний інтелект допоможе відповідальним керівникам, які хочуть: будувати якісні, довгострокові відносини; створювати міцні колективи; підтримувати позитивну робочу обстановку; підвищувати ефективність прийнятих рішень; поліпшити стрес-менеджмент» [1, с. 12].

Платон у своїй пізній роботі «Політик» (Statesmen) зазначав, що люди - не вівці, а лідери – не пастухи. Платон називав лідера ткачем, головним завданням якого є вплетення різних типів людей у єдине полотно суспільства.

Виникає питання, чи можна навчитись відповідальному лідерству? На нашу думку – так, відповідь позитивна. Завданням стає виявлення задатків лідерських якостей у людей й подальше їх навчання і розвиток.

Люди, які вміють використовувати емоції для сприяння мисленню, можуть краще мотивувати інших людей.

Й. Шумпетер виділяє три мотиви підприємницької діяльності [4, с. 74–82]:

- 1) прагнення до влади, володіння;
- 2) воля до перемоги і успіху;
- 3) радість творчості, творення.

В основі творчого мислення підприємця може лежати можливість розумно використовувати емоції. Так, зміна настрою людини може стати джерелом нових способів сприйняття світу. «Лідерство, яке охоплює емоційну сторону управління організацією, підживлює і наповнює сенсом структури управління, в результаті чого забезпечує їхнє повноцінне життя» [5, р. 4].

### **Список використаних джерел:**

1. Карузо Д. Р. Емоційний інтелект керівника: як розвивати й використовувати чотири базові навички емоційного лідерства / Девід Р. Карузо, Пітер Соловей : пер. з англ. – К.: Самміт Книга, 2016. – 296 с.

2. Рациональный выбор, ценности и фреймы. Д. Канеман, А. Тверски // Психологический журнал. 2003. – Т. 24, № 4. – С. 31–43.

3. Ложкін Г. В., Комаровська В. Л. Економічна психологія: навч. посіб. для студ. вищ. навч. зал. / Г. В. Ложкін, В. Л. Комаровська – К.: ДП «Вид.дім» Персонал», 2014. – 412 с.

4. Шумпетер Йозеф А. Теорія економічного розвитку: Дослідження прибутків, капіталу, кредиту, відсотка та економічного циклу / Пер з англ. В.Старка. – К.: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2011. – 242 с.

5. Varach J. A. and Echardt D. R. Leadership and the job of the Executive. Westport, CT: Quorum Books. 1996. p.4.