

Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

**Атаманюк Р. І.**

студент

науковий керівник:

Хитра О. В., к. е. н, доцент кафедри  
управління персоналом і економіки праці  
*Хмельницький національний університет*  
*м. Хмельницький, Україна*

## **РОЛЬ ЕМОЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РОБОЧИХ КОМАНД**

В сучасних умовах господарювання велику роль у досягненні організаційних цілей відіграє людський фактор, з використанням якого пов'язані не лише організаційно-економічні, але й соціально-психологічні моменти, які обов'язково повинні враховуватися у процесі управління.

Роботу сучасної організації можна розглядати з позицій чотирьох функцій: як діяльність (спосіб отримання продукції), як процес трансформації продукції в товар, як форму реалізації стосунків з іншими людьми, як спосіб самоствердження. Для виконання перших двох визначальною є наявність майнового (грошового) капіталу, а для виконання двох останніх – особистісного капіталу, зміст якого Т. Ю. Кулаковський розкриває через поняття людського, соціального та емоційного капіталів [1, с. 295].

У цьому контексті, досить актуальним є вивчення потенціалу робочих команд як осередків неформального емоційного впливу на трудову поведінку членів колективу, оскільки команда виступає для працівника носієм сукупності вимог ціннісного і нормативного характеру.

Емоційна складова трудової діяльності команд розкривається передусім через поняття «емоційний інтелект», «емоційна культура», «емоційний капітал», «емоційне лідерство» та «емоційна компетентність».

Термін «емоційний інтелект» з'явився у 1990-х рр. завдяки американським психологам П. Саловею та Дж. Мейєру. Емоційний інтелект – це здатність усвідомлювати, досягати та генерувати емоції в такий спосіб, щоб сприяти мисленню, розпізнавати емоції та те, що вони означають, і, відповідно, керувати ними таким чином, щоб сприяти своєму емоційному та інтелектуальному зростанню. Якщо раніше мірилом спроможності людини досягти успіхів у професійній діяльності виступав інтелектуальний коефіцієнт (IQ), то сьогодні він поступається місцем емоційному коефіцієнту (EQ).

Емоційний інтелект можна охарактеризувати як своєрідну ієрархічну структуру. Зокрема, в моделі П. Саловея і Дж. Мейєра досліджені здібності трьох типів: 1) ідентифікація емоцій та їх вираження; 2) регулювання емоцій; 3) використання емоційної інформації в процесі мислення. За теорією Р. Бар-Она, емоційний інтелект складається з п'яти компонентів: 1) саморозуміння (усвідомлення своїх емоцій, впевненість у собі, самоповага, самоактуалізація); 2) комунікативний потенціал (емпатія, соціальна відповідальність); 3) адаптаційні здібності (вміння пристосовуватися до змін); 4) антистресовий потенціал (стійкість до стресів, самоконтроль); 5) загальний настрій (оптимістичність).

У результаті аналізу різних концепцій емоційного інтелекту О. М. Собченко [2] доводить, що його окремі структурні компоненти пов'язані з певною групою здібностей: сприйняття емоцій та їх розуміння – з когнітивними; здатність до управління емоціями – з емоційними; управління емоціями у стресових ситуаціях і самомотивація – з адаптаційними; соціальна емпатія і управління чужими емоціями – із соціальними здібностями людини. Кожна група здібностей опосередковує виконання емоційним інтелектом низки функцій.

Інтерпретативна функція емоційного інтелекту дозволяє людині продуктивно здійснювати розшифрування емоційної інформації (емоційні вирази обличчя, інтонації голосу тощо), що сприятиме формуванню власного емоційного досвіду. Регулятивна функція сприяє досягненню стану емоційної комфортності та забезпечує адекватність зовнішнього відображення емоцій.

Адаптивна і стресозахисна функції полягають в актуалізації та стимулюванні психічних резервів людини в ускладнених життєвих ситуаціях. Активізуюча функція забезпечує спроможність до конгруентності у спілкуванні.

Основні положення концепції управління емоціями зводяться до таких моментів: 1) емоції є соціальними конструктами, оскільки норми та правила їх вираження та оцінювання залежать від культури та формуються у процесі соціалізації; 2) емоції залежать від ситуаційного контексту; 3) вимога відповідності емоцій соціальним нормам спричиняє необхідність контролю над ними; 4) існує можливість управляти емоціями – змінювати їх кількісні чи якісні характеристики, розвивати емоційний інтелект.

Практичні функції управління груповими емоціями – це зняття соціальної напруги, формування і подальше коригування соціально-психологічного клімату, особистісного статусу. До механізмів управління емоціями на мікрорівні належать соціалізація, ідентифікація та інтеріоризація цінностей. Соціальні механізми управління емоціями мікрорівня, у свою чергу, впливають на соціальну адаптацію та групову динаміку (результатом групової динаміки є групові емоції, поява емоційних лідерів). Результатом умілого управління груповими емоціями є високий особистісний статус: коли люди виконують спільні дії, то з часом виникає статусна ієрархія як ключова детермінанта емоційної динаміки, що відіграє важливу роль у конструюванні групових емоцій членів груп та їх солідарності [3, с. 25-28].

Велике значення має також емоційна соціалізація – процес, в якому індивіди навчаються емоційній культурі. Як стверджує О. В. Сем'ян, становлення емоційної культури відбувається на основі домінування в колективі моральних норм і цінностей, кодексу поведінки, взаємодопомоги, що формують відчуття єдності колективу, усвідомлення людиною себе як частини єдиної організаційної системи. Емоційна культура персоналу дає змогу підвищувати ефективність функціонування організації за рахунок кращого використання людського капіталу на основі самоорганізації людини та синергетичного ефекту від взаємодії людей у цій організації [4, с. 105].

Доцільним є введення поняття «емоційний капітал» як складової культурного капіталу, що являє собою здатність адекватно висловлювати власні емоції і співпереживати емоціям інших людей з урахуванням гендерної, вікової, професійної групи та соціального контексту [3, с. 26].

Емоційне лідерство постає як здатність формувати колектив і вести його до намічених цілей на основі, по-перше, індивідуальних рис (рівня інтелекту не нижче за середній, високого рівня емоційного інтелекту та креативності), по-друге, особливого емоційного профілю (здатності викликати повагу, довіру, певною мірою викликати емоції симпатії, дружби, інтересу та радості). Кількісною характеристикою емоційної сумісності в колективі є коефіцієнт емоційної довіри, який характеризує величину довіри лідера до кожного з членів команди, а також величину довіри лідера до команди в цілому.

Емоційна компетентність розглядається як інтегральна характеристика, яка базується на використанні ключових компетенцій емоційного інтелекту, а також інших рис, притаманних лідерській компетенції керівників. Менеджери з високим рівнем емоційної компетенції, мотивовані бажанням влади, уміють швидко адаптуватися до змін обставин, володіють внутрішньою допитливістю, вмінням передбачати зміни, наполегливо працювати, тобто бути справжніми лідерами [5, с. 131]. З огляду на це, з'явився термін «резонансний лідер», ефективність якого визначається рівнем емоційного інтелекту та лідерськими рисами. Поведінка та настрої резонансного лідера впливають на силу його емоцій, які надихають команду на творчість, підвищують продуктивність праці, пробуджують високі почуття відданості справі [6, с. 121].

Емоційна складова також тісно пов'язана з можливостями реалізації креативного потенціалу членів робочих команд. Під час взаємодії творча енергія людей досягає максимального рівня, і чим більше колектив залучений у процеси обговорення та прийняття важливих рішень, тим відчутніша творча віддача кожного. Енергетичний емоційний процес об'єднує фізичну, духовну, інтелектуальну і соціально-емоційну складові в єдине ціле, завдяки чому активність людей стає для них основною мотивацією і винагородою [7, с. 74-75].

Таким чином, ефективна комунікація досягається за рахунок особливого емоційного стану членів робочої команди. Емоції керівника, який контролює емоційне поле колективу, формуються залежно від ситуації, набутого професійного і життєвого досвіду, інтуїції. Емоційні стани керівника та співробітників, у свою чергу, впливають на соціально-психологічний клімат, згуртованість групи і, певною мірою, на ефективність її роботи. Керівники робочих команд повинні усвідомити, що для ефективного управління необхідно поєднувати розумовий розвиток і накопичення емоційного потенціалу.

#### Література:

1. Кулаковський Т. Ю. Психологічна складова капіталу підприємця / Т. Ю. Кулаковський // Вісник ЖДТУ. Серія : Економічні науки. – 2011. – № 3 (57). – С. 295-297.
2. Собченко О. М. Здібності у структурі емоційного інтелекту як фактор формування особистості / О. М. Собченко // Наука. Релігія. Суспільство. – 2010. – № 4. – С. 84-87.
3. Белікова Ю. В. Концептуальні основи управління емоціями / Ю. В. Белікова // Український соціум. – 2015. – № 1. – С. 23-33.
4. Сем'ян О. В. Емоційний капітал як інструмент досягнення трудового синергізму на підприємстві / О. В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2014. – № 2. – С. 103-107.
5. Козловська С. Г. Емоційна компетентність та лідерство / С. Г. Козловська, Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія : Економіка і менеджмент. – 2013. – № 1 (14). – С. 130-140.
6. Падурець Г. І. Як створити ефективну управлінську команду / Г. І. Падурець, І. Б. Чудаєва, С. Г. Козловська // Економіка та держава. – 2014. – № 3. – С. 120-124.
7. Колібаба А. М. Емоційна складова менеджменту / А. М. Колібаба // Вісник Національного ун-ту «Львів. політехніка». – 2010. – № 682. – С. 72-75.