

## ВПЛИВ ЕМОЦІОНАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ПРОФЕСІЙНУ УСПІШНІСТЬ БІЗНЕСМЕНІВ

### INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON PROFESSIONAL SUCCESS OF BUSINESSMEN

У статті представлені деякі теоретичні уявлення щодо емоційного інтелекту (EI) професійно успішних бізнесменів. Розглянуті дослідження проблеми емоційного інтелекту в галузі бізнесу та менеджменту (Д. Гоулман; П. Друкер; Д. Канеман; Дж. Маєр, П. Саловей; Л. Майєрс, М. Такер та ін.).

Метою статті є теоретичний аналіз проблеми EI як фактору успішності особистості в бізнесі в сучасній літературі в галузі бізнесу, психології.

Значення дослідження впливу EI на професійний успіх бізнесменів не можна переоцінити. У сучасному світі, який постійно стикається з новими викликами, такими як глобальні пандемії, конфлікти, економічні кризи та етапи післявоєнного відновлення, важливість адаптивності та емоційної стійкості стає ще більш очевидною. Бізнесмени, які володіють високим рівнем EI, можуть більш ефективно реагувати на зміни, підтримувати продуктивну робочу атмосферу в своїх командах та приймати обґрунтовані рішення навіть у стресових ситуаціях.

Практичні приклади підтверджують, що EI є ключовим фактором у розвитку лідерських якостей. Лідери з високим рівнем EI краще розуміють потреби та емоції своїх співробітників, що сприяє побудові довірчих стосунків та підвищенню мотивації. Ефективне управління командами вимагає не тільки професійних знань, але й уміння враховувати емоційний стан кожного члена команди, що дозволяє оптимізувати робочий процес та досягати високих результатів. Успішне ведення переговорів значною мірою залежить від здатності бізнесменів розпізнавати та правильно реагувати на емоції партнерів. Це дозволяє досягати взаємовигідних угод та встановлювати довготривалі партнерські відносини. Стратегічне планування, яке враховує емоційні аспекти, допомагає краще передбачати ризики та розробляти гнучкі стратегії, що забезпечують стабільний розвиток бізнесу навіть у непередбачуваних умовах. Отже, EI є незамінним елементом успіху в сучасному бізнесі, і його дослідження відкриває нові горизонти для розвитку як окремих особистостей, так і організацій в цілому.

**Ключові слова:** емоції, емоційний інтелект, особистісна успішність, менеджери, бізнесмени.

The article presents some theoretical ideas about the emotional intelligence (EI) of professionally successful businessmen. Considered studies of the problem of emotional intelligence in the field of business and management (D. Goleman; P. Drucker; D. Kahneman; J. Mayer, P. Salovey; L. Myers, M. Tucker, etc.).

The purpose of the article is a theoretical analysis of the problem of EI as a factor of personal success in business in modern literature in the field of business and psychology.

The importance of studying the impact of EI on the professional success of businessmen cannot be overestimated. In today's world, which is constantly faced with new challenges, such as global pandemics, conflicts, economic crises and stages of post-war recovery, the importance of adaptability and emotional resilience becomes even more evident. Businessmen who have a high level of EI can respond more effectively to changes, maintain a productive working atmosphere in their teams, and make informed decisions even in stressful situations.

Practical examples confirm that EI is a key factor in the development of leadership qualities. Leaders with a high level of EI better understand the needs and emotions of their employees, which helps to build trusting relationships and increase motivation. Effective management of teams requires not only professional knowledge, but also the ability to take into account the emotional state of each team member, which allows you to optimize the work process and achieve high results. Successful negotiations largely depend on the ability of businessmen to recognize and correctly respond to the emotions of their partners. This allows you to reach mutually beneficial agreements and establish long-term partnerships. Strategic planning that takes into account emotional aspects helps to better predict risks and develop flexible strategies that ensure stable business development even in unpredictable conditions. Therefore, EI is an indispensable element of success in modern business, and its research opens new horizons for the development of both individuals and organizations as a whole.

**Key words:** emotional intelligence, personal success, business, managers, businessmen.

УДК 159.923:613.86]:005(043.5)  
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.62.12>

**Рибко А.П.**

аспірантка кафедри диференціальної і спеціальної психології  
Одеський національний університет  
імені І.І. Мечникова

**Вступ.** Сучасний світ бізнесу характеризується високим ступенем невизначеності, інтенсивною конкуренцією та швидкими змінами. У таких умовах, традиційні технічні компетентності, хоч і залишаються важливими, все частіше поступаються місцем менш очевидним, але вкрай значущим факторам, таким як емоційний інтелект. Емоційний інтелект (EI), що включає здатність розпізнавати, розуміти і керувати як своїми власними емоціями, так і емоціями інших людей, стає одним з ключових елементів, що визначають професійну успішність і лідерський потенціал бізнесменів.

Дослідження в галузі психології та менеджменту протягом останніх десятиліть неодноразово підтверджували, що високий рівень EI сприяє покращенню міжособистісного спілкування, підвищенню командного духу та загальної ефективності роботи. Крім того, бізнесмени з розвиненим EI демонструють адаптивність, стресостійкість та здатність приймати виважені рішення в умовах невизначених елементів, що визначають професійну успішність і лідерський потенціал бізнесменів.

Дослідження в галузі психології та менеджменту протягом останніх десятиліть неодноразово підтверджували, що високий рівень EI сприяє покращенню міжособистісного спілкування, підвищенню командного духу та загальної ефективності роботи. Крім того, бізнесмени з розвиненим EI демонструють адаптивність, стресостійкість та здатність приймати виважені рішення в умовах невизначених елементів, що визначають професійну успішність і лідерський потенціал бізнесменів.

ченості (Р. Бояціс; Х. Вайсінгер; Д. Гоулман; П. Друкер; К. Кавалло, Д. Брієнца; Д. Канеман; Дж. Маєр, П. Саловей; Л. Майєрс, М. Такер та ін.) [6; 20; 1; 2; 8; 3; 13; 15].

У статті ми розглянемо, як EI впливає на професійну успішність бізнесменів, проаналізуємо існуючі дослідження та практичні приклади, щоб виявити ключові аспекти впливу EI на різні аспекти бізнесу, включаючи лідерство, управління командами, переговори та стратегічне планування.

Розуміння EI стає невід'ємною частиною успішної кар'єри у сучасному бізнесі, а його вплив на професійну успішність неможливо переоцінити. Сподіваємося, що представлений матеріал буде корисний як бізнесменам, що практикують, так і тим, хто тільки починає свій шлях у світі бізнесу.

**Виклад основного матеріалу.** Дослідження впливу EI на професійну успішність та лідерство бізнесменів здійснюється відповідно до науково-дослідницької роботи кафедри диференціальної та спеціальної психології Одеського національного університету імені І.І. Мечникова в рамках комплексної наукової теми «Дослідження психологічного здоров'я особистості: санацентричний підхід».

**Метою** даного дослідження є поглиблене вивчення EI серед бізнесменів та його впливу на їхню професійну діяльність.

У рамках цієї мети було поставлено такі ключові **завдання**:

1. проведення теоретичного аналізу проблеми EI у бізнесменів, який включає розгляд концепцій EI. У ході цього аналізу також буде визначено психологічні особливості, що характеризують EI саме у бізнесменів;

2. виявлення сучасних підходів до вивчення впливу EI на професійну успішність бізнесменів. В рамках цього завдання буде розглянуто актуальну літературу та дослідження, присвячені взаємозв'язку між рівнем EI та різними аспектами професійної успішності, такими як лідерство, управління стресом, комунікаційні навички та здатність до прийняття рішень.

Для досягнення поставленої мети та вирішення зазначених завдань використовувалися методи дослідження, що включають аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематичну обробку актуальної наукової літератури. Аналіз та синтез дозволяють детально вивчити існуючі теорії та дані, порівняння допомагає виявити подібності та відмінності у підходах до вивченої проблеми, а узагальнення та систематична обробка забезпечують створення цілісної картини дослідження та формування висновків.

Перш за все для розуміння поняття EI важливо простежити розвиток цієї теорії та дослідити її основні компоненти.

Останні десятиліття ця конструкція приваблює увагу багатьох вчених. Вчені вивчають

EI протягом більшої частини двадцятого століття; та історичні коріння цієї проблеми можна простежити і досить раніше.

Багато з цих ранніх досліджень були зосереджені на описі, визначенні та оцінці соціально компетентної поведінки (Р. Вагнер, Р. Штернберг; П. Вернон; Х. Гарднер; Ф. Мосс, Т. Хант; Е. Торндайк) [19; 18; 9; 14; 17].

Витоки концепції EI виходять з теорії Е. Торндайка про соціальний інтелект, запропоновану в 1920 році, в якій вчений визначив його як здатність розуміти людей та керувати ними, діючи розумно у людських взаєминах.

У наступні роки дослідники уточнили це поняття як вміння жити з іншими (Ф. Мосс та Т. Хант, 1927) [14] та ефективно спілкуватися; соціальна техніка взаємодії; усвідомлення короточасних емоційних станів чи глибинних особистісних якостей незнайомих» (П. Вернон, 1933) [18].

Х. Гарднер [9] розробив теорію множинного інтелекту, яка включала різні типи інтелекту, такі як лінгвістичний, логіко-математичний, музичний, тілесно-кінестетичний, внутрішньоособистісний і міжособистісний інтелект. Ця теорія вплинула на подальші дослідження в галузі психології та менеджменту. Р. Вагнер та Р. Штернберг [19] виділили академічний та практичний інтелект, що також сприяло формуванню основ для теорії EI.

Отже, ранні визначення соціального, множинного, академічного та практичного інтелектів вплинули на спосіб концептуалізації EI.

Сучасні теоретики, такі як Дж. Майєр і П. Саловей [12] стали першими, хто систематично розробили концепцію EI на початку 1990-х років. Спочатку вчені розглядали EI як частину соціального інтелекту, що свідчить про те, що обидва поняття пов'язані між собою і, цілком імовірно, можуть представляти взаємопов'язані компоненти однієї конструкції.

Дослідники визначили EI як здатність сприймати, оцінювати та виражати емоції, почуття та переживання; розуміти емоції та емоційні знання; а також регулювати емоції для сприяння емоційному та інтелектуальному розвитку особистості [13]. Їхня наукова концепція включала вербальні та невербальні методи оцінки та вираження емоцій, управління емоціями як своїми власними, так і емоціями інших людей, а також використання емоційної інформації для вирішення проблем. Надалі, Х. Вайсінгер (1998) [20] представив модель, що описує основні компоненти EI, спираючись на теорію Дж. Майєра та П. Саловея. Також вчені Д. Карузо, П. Саловей, М. Бракетт та Дж. Майєр представили модель здібностей EI [7].

Значний внесок у популяризацію EI зробив Д. Гоулман [1], який показав важливість EI для успіху в бізнесі та для ефективної роботи команд. Він описав емоційний інтелект як

набір компетентностей, необхідних для досягнення професійних цілей та підвищення продуктивності у колективі.

Розвиток теорії EI пройшов через кілька ключових етапів, починаючи з теорії соціального інтелекту та завершуючи сучасними моделями, які акцентують увагу на важливості EI для професійного та особистісного зростання.

EI є впливовим чинником професійної успішності бізнесменів. Вчені в галузі менеджменту, бізнесу та психології зробили значний внесок у дослідження впливу емоційного інтелекту на професійну успішність бізнесменів (Р. Бар-Он; Р. Бояціс; Д. Гоулман; П. Друкер; Д. Канеман; Дж. Майер, П. Саловей та ін.) [5; 6; 1; 2; 3; 12].

Дж. Майер та П. Саловей, які запровадили поняття EI, та заклали теоретичну основу для подальших досліджень у цій галузі. Їхня робота зосередилася на розробці моделі EI та визначенні її компонентів, таких як перцепція емоцій, використання емоцій, розуміння емоцій та управління емоціями [12; 13]. Ці компоненти стали основою для подальшого розуміння та вимірювання EI. Дослідження вчених показали, що EI корелює з ефективним лідерством та професійним успіхом. Люди з вищим рівнем EI здатні краще керувати собою та взаємодіяти з іншими, що сприяє досягненню кращих результатів у бізнесі. Дослідники також стверджували на важливості управління емоціями для успішного функціонування в бізнесі. Емоційно-інтелектуальні люди, на їх думку, можуть краще контролювати свої емоції, пристосовуватися до змін та ефективно вирішувати проблеми в умовах невизначеності.

Дж. Майер та П. Саловей показують, що високий рівень EI пов'язаний із кращими міжособистісними стосунками та ефективною комунікацією [12]. Це важливо у бізнесі та управлінській діяльності, де ефективна взаємодія з колегами, клієнтами та партнерами відіграє вирішальну роль.

Д. Гоулман зіграв ключову роль у популяризації концепції EI у контексті бізнесу та менеджменту. Він продемонстрував, як високий рівень EI у керівників бізнесу пов'язаний із найкращими показниками продуктивності, ефективним управлінням людьми та досягненням успіху в кар'єрі. Вчений виділив значення EI для успішного функціонування в команді бізнесменів. Люди з високим рівнем EI, на його думку, здатні краще співпрацювати, вирішувати проблеми разом та досягати спільних цілей [1]. Вчений підкреслює роль EI в управлінні стресом та адаптації до змін. Люди з розвиненим EI ефективніше справляються з негативними емоціями та адаптуються до нових невизначених ситуацій. Вплив емоційного клімату на організацію також вивчав Д. Гоулман. Результати його досліджень показують,

що емоційний клімат організації суттєво впливає на продуктивність та ефективність роботи співробітників та на результати діяльності організації в цілому [1]. Підтримуючи конструктивну та позитивну емоційну атмосферу в організації, керівники сприяють покращенню результатів бізнесу.

Отже, дослідження Дж. Майера, П. Саловей та Д. Гоулмана підкреслили, що розвиток EI може стати ключовим фактором успіху в кар'єрі та бізнесі, оскільки емоційний інтелект впливає на здатність людини приймати рішення, керувати відносинами та адаптуватися до змін у робочому середовищі. Ці результати сприяли підвищенню усвідомленості про важливість емоційної компетентності для професійного зростання та досягнення цілей в бізнесі. Дослідження Д. Гоулмана привернули широку увагу до важливості вивчення проблем EI у сфері бізнесу та менеджменту. Його роботи показали, що розвиток навичок EI може значно підвищити професійну успішність лідерів бізнесу та сприяти розвитку здорової та ефективної організаційної культури.

Р. Бояціс разом із Д. Гоулманом розробив моделі управлінських компетенцій, що включають EI. Його дослідження зосереджені на розвитку лідерських якостей та управлінських навичок шляхом підвищення рівня емоційного, соціального та когнітивного інтелекту у менеджерів та керівників. Р. Бояціс підкреслює важливість цілісного підходу до навчання, який включає емоційні та нейроендокринні аспекти, а також зміни в поведінці [6].

Ключовим вкладом Р. Бояціса є теорія навмисних змін, розроблена на основі двадцятирічних лонгitudних досліджень розвитку компетенцій та теорії складності. Ця теорія акцентує увагу на сталому розвитку лідерства через послідовне та навмисне зміна поведінкових та емоційних аспектів особистості.

Вчений стверджує, що програми навчання для майбутніх лідерів, що включають розвиток емоційних навичок та компетенцій, показали свою ефективність. Ці програми використовують як змішані моделі навчання, так і моделі, що базуються на EI, і демонструють позитивний вплив на багато аспектів EI та лідерства. Він підкреслює, що майбутній розвиток лідерів вимагатиме більшого практичного досвіду та регулярної практики. Крім того, дослідження Р. Бояціса показують, що поведінка лідерів із високим рівнем EI часто узгоджується з принципами трансформаційного лідерства [6]. Такі лідери здатні мотивувати своїх співробітників, сприяючи створенню більш продуктивного та гармонійного робочого середовища. Розвиток EI стає ключовим елементом у підготовці ефективних та успішних керівників.

Отже, вчені та їх роботи створили міцну основу для подальших досліджень та практич-



них додатків EI в галузі менеджменту та лідерства, допомагаючи бізнесменам розвивати необхідні навички для досягнення професійного успіху та ефективного керівництва.

На завершення наведемо практичні приклади, що виявляють ключові аспекти впливу EI на різні аспекти бізнесу, включаючи лідерство, управління командами, переговори та стратегічне планування.

Лідерство виявляється в управлінні стресом та підтримці співробітників (Р. Бояціс; К. Кавалло, Д. Брієнца) [6; 8]. Лідер з високим рівнем EI здатний ефективно керувати власним стресом та допомагає команді справлятися з труднощами. Наприклад, генеральний директор великої компанії під час економічної кризи проводить регулярні зустрічі зі співробітниками, щоб підтримати їх моральний дух. Він показує співчуття та пропонує ресурси для управління стресом, що допомагає команді залишатися мотивованою та продуктивною.

Надхнення та мотивація грає важливу роль в ефективній роботі компанії та призводить до підвищення її продуктивності (Д. Гоулман; П. Друкер; М. Чиксентмігаї та ін.) [1; 2; 4]. Лідер з високим рівнем EI вміє надихати та мотивувати співробітників. Прикладом може бути керівник відділу, який визнає досягнення кожного члена команди та заохочує їхнє професійне зростання. Він створює позитивне робоче середовище, де співробітники почувуються цінними та мотивованими на досягнення високих результатів.

Переговори, ефективне спілкування та емпатія є важливими елементами успішності в бізнесі (К. Саарні) [16]. У переговорах високий рівень EI допомагає встановити емоційний зв'язок з іншою стороною та зрозуміти її потреби. Наприклад, під час складних переговорів щодо контракту менеджер використовує активне слухання та показує розуміння інтересів партнера, що допомагає створити атмосферу довіри та знайти взаємовигідні рішення.

Управління емоціями та стресом (С. Ізард; Р. Лазарус) [10; 11]. Переговорник з високим рівнем EI здатний контролювати свої емоції та залишатися спокійним у стресових ситуаціях. Наприклад, у разі конфлікту на переговорах він зберігає холонокровність, що дозволяє йому приймати раціональні рішення і уникати ескалації конфлікту.

Стратегічне планування, аналіз та облік емоційних факторів (Д. Гоулман; П. Друкер; М. Чиксентмігаї та ін.) [1; 2; 4]. Лідер з високим рівнем EI враховує емоційні аспекти розробки стратегічних планів. Наприклад, при введенні нової корпоративної стратегії він аналізує можливі емоційні реакції співробітників та розробляє план з управління змінами, який включає підтримку та навчання для зниження опору та підвищення ухвалення нововведень. Лідери

з високим EI ефективно формують компанії, залучаючи співробітників до процесу стратегічного планування. Наприклад, генеральний директор проводить серії воркшопів за участю співробітників різних рівнів, щоб зібрати їхні ідеї та думки, що сприяє створенню більш реалістичної та підтримуваної стратегії.

Ці приклади показують, як EI може суттєво впливати на різні аспекти бізнесу, сприяючи більш ефективному лідерству, покращенню управління командами, успішним переговорам та результативному стратегічному плануванню.

**Висновки.** Дослідження впливу EI на успішність бізнесменів має велике значення для розвитку сучасної психологічної теорії та практики, особливо в умовах стрімко змінного світу, який стикається з глобальними викликами, такими як пандемії, військові конфлікти та майбутнє повоєнне відновлення.

EI відіграє ключову роль у професійній успішності бізнесменів, значно впливаючи на різні аспекти їх діяльності. Дослідження та практичні приклади переконливо демонструють, що високий рівень EI сприяє покращенню лідерських якостей, ефективному управлінню командами, успішному проведенню переговорів та стратегічному плануванню.

Насамкінець, розвиток EI є невід'ємною частиною професійного зростання та успішності бізнесменів. В умовах сучасного бізнесу, який характеризується високим ступенем невизначеності та інтенсивною конкуренцією, EI стає ключовим фактором, що визначає ефективність лідерства та управління. Бізнесмени, які інвестують у розвиток свого EI, здатні не тільки підвищити свою особисту та професійну успішність, а й створити більш продуктивні та гармонійні робітничі колективи.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Як стати успішним у житті та кар'єрі / пер. з англ. Ю. Шекет. Харків: Vivat. 2021. 528 с.
2. Друкер П. Ефективний керівник / пер. с англ. Р. Макової. Київ: КМ-БУКС, 2018. 248 с.
3. Канеман Д. Мислення швидке й повільне. Київ: Наш Формат. 2017. 480 с.
4. Чиксентмігаї М. Потік. Психологія оптимального досвіду (переживання). Харків: Клуб Сімейного Дозвілля, 2017. 358 с.
5. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psychotherapy*. 2006. Vol. 18. pp. 13–25.
6. Boyatzis R.E. Developing emotional, social and cognitive intelligence competencies in managers and leaders. In M. Hughes, J. Terrell, & R. Thompson (eds.), *The Handbook of Developing Emotional and Social Intelligence Best Practices, Case Studies and Tools*. Peiffer: NY. 2009. pp. 168-182.
7. Caruso D., Salovey P., Brackett M., Mayer J. *The Ability Model of Emotional Intelligence*.

Positive Psychology in Practice / ed. S. Joseph. 2015. pp. 543–558.

8. Cavallo K., Brienza D. Emotional competence and leadership excellence at Johnson & Johnson: The emotional intelligence and leadership study. *Europe's Journal of Psychology*. 2006. Vol. 2 (1). pp. 286-294.

9. Gardner H. Are there additional intelligences? The case for naturalist, spiritual, and existential intelligences. In J. Kane (Ed.), *Education, information, and transformation*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1998. pp. 111-132.

10. Izard, C.E. Emotional intelligence or adaptive emotions? *Emotion*. 2001. Vol. 1, pp. 249-257.

11. Lazarus R.S. From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks. In *Personality: Critical Concepts in Psychology*, Vol. 4, edited by Cary L. Cooper and Lawrence A. Pervin, 1998. pp. 179–200.

12. Mayer J.D., Salovey P. The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 1993. Vol. 17, pp. 433– 442.

13. Mayer J.D., Salovey P. What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: educational implications*. New York: Basic Books. 1997, pp. 3-31.

14. Moss F.A., Hunt T. Are you socially intelligent? *Scientific American*, 1927. № 137, p. 108– 110.

15. Myers L.L., Tucker M.L. Increasing Awareness of Emotional Intelligence in a Business Curriculum. *Business Communication Quarterly*, 1005. Vol. 68, № 1, pp. 44-51.

16. Saarni C. Emotional competence and effective negotiation: the integration of emotion understanding, regulation, and communication. *Psychology and Political Strategies for Peace Negotiation*, F. Aquilar and M. Galluccio, Eds., Springer, New York, NY, USA. 2011. pp. 55 – 74.

17. Thorndike E.L. Intelligence and its use. *Harper's Magazine*, 1920. № 140, pp. 227-235.

18. Vernon P.E. Some characteristics of the good judge of personality. *Journal of Social Psychology*, 1933. № 4, 42-57.

19. Wagner R.K., Sternberg R.J. Practical intelligence in real-world pursuits: The role of tacit knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985. Vol. 49(2), pp. 436-458.

20. Weisinger H. *Emotional intelligence at work*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 1998. 219 p.