

ЗНАЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В УМОВАХ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ

Четверта промислова революція, що характеризується стрімким розвитком цифрових технологій, автоматизації та штучного інтелекту, створює нові виклики для управління та лідерства. В умовах високої невизначеності, конкуренції та необхідності швидкої адаптації ключовим фактором успішного керівника стає не лише професійна компетентність, а й розвинений емоційний інтелект. Ця навичка дозволяє лідерам ефективно управляти емоціями, будувати міцні робочі відносини, формувати довірчі команди та приймати зважені рішення в складних ситуаціях. Емоційний інтелект (EI) визначається як здатність усвідомлювати, розпізнавати, керувати власними емоціями та розуміти почуття інших людей. Він складається з двох ключових компонентів: особиста компетентність, яка включає самосвідомість та саморегуляцію, що дозволяють лідеру контролювати свої емоції, ухвалювати раціональні рішення та зберігати емоційну стійкість; та соціальна компетентність – охоплює емпатію та навички соціальної взаємодії, що сприяють налагодженню ефективної комунікації та формуванню довірчих відносин у команді [1].

Лідери з високим рівнем емоційного інтелекту мають значні переваги в професійному середовищі, оскільки сприяють згуртованості команд через розвиток довіри та кооперації, ефективно управляють конфліктами завдяки емпатії, підтримують мотивацію співробітників, залучаючи таланти й підвищуючи їхню залученість, а також розвивають організаційну культуру, створюючи атмосферу відкритості, що сприяє інноваціям і сталому розвитку компанії.

Сучасні технологічні зміни впливають на вимоги до лідерських якостей. Автоматизація багатьох процесів та зростання ролі міжособистісної комунікації підкреслюють важливість емоційного інтелекту. У цифрову епоху лідери мають справу не лише з технічними аспектами, а й з людським фактором, який залишається критично важливим для успіху компанії. Наприклад, компанії, що активно впроваджують штучний інтелект та автоматизацію, стикаються з опором персоналу через страх втрати робочих місць. Лідер із розвиненим емоційним інтелектом здатний ефективно комунікувати зміни, пояснювати їхні переваги та створювати умови для перекваліфікації працівників.

Так, генеральний директор компанії Microsoft Сатя Наделла зробив емоційний інтелект одним із ключових аспектів корпоративної культури, що допомогло компанії не лише успішно трансформуватися, а й значно підвищити залученість працівників [2].

Крім того, в умовах віддаленої роботи, яка стала масовим явищем під час пандемії COVID-19, емоційний інтелект лідерів виявився критично важливим для підтримки корпоративної культури. Відсутність особистого контакту та фізичної присутності в офісі ускладнює управління емоційним станом команди. Лідери, які проявляють емпатію та здатні підтримувати емоційний зв'язок із працівниками, досягають кращих результатів у керуванні віддаленими командами.

Отже, розвиток емоційного інтелекту дозволяє керівникам краще адаптуватися до змін, підтримувати позитивний моральний клімат у колективі та підвищувати ефективність впровадження інновацій. Таким чином, емоційний інтелект є критично важливим фактором успішного лідерства в умовах четвертої промислової революції. Розвиток емоційного інтелекту повинен стати одним із ключових пріоритетів сучасних керівників, оскільки саме ця навичка сприяє підвищенню продуктивності, покращенню корпоративної культури та зміцненню конкурентних позицій компанії. У світі, що динамічно змінюється, саме емоційний інтелект допомагає лідерам ефективно адаптуватися до викликів, впроваджувати інновації та досягати довгострокового успіху.

Список використаних джерел

1. Bradberry T. Why You Need Emotional Intelligence To Succeed. *Linkedin*. 2015. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/why-you-need-emotional-intelligence-succeed-dr-travis-bradberry> (date of application: 28.03.2025).
2. Сатя Наделла та його блискучий менеджмент у Microsoft. Що стоїть за його успіхом? *No Fluff Jobs*. 2024. URL: <https://nofluffjobs.com/uk/log/poza-robotuju/vidomi-ludy/satya-nadella-his-leadership-of-microsoft-and-path-for-success/> (дата звернення: 28.03.2025).