

## ЕМОЦІЙНИЙ КАПІТАЛ ЯК ОСНОВА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Губська М. О., студентка*

*Науковий керівник: Догадайло Я. В., к. е. н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

До однієї з переваг нових умов для розвитку малого і середнього підприємництва можна віднести безмежні можливості використання емоційного капіталу. Людина з її емоційним інтелектом й інноваціями стає основою підприємництва, а мобільність малих і середніх форм підприємництва дають можливість динамічно розвиватись не лише економіці, а й соціальній сфері України [1].

Актуальність роботи не викликає сумніву, тому що вплив емоційного капіталу на досягнення трудового синергізму, є значним і надає можливість виходу на новий рівень управління персоналом підприємства що внаслідок і є ключовим в питанні розвитку підприємницької діяльності, в подальшому і розвитку економіки країни, соціальної сфери, міжнародних відносин як окремого явища і внаслідок міжнародного індексу щастя. Адже сучасна економіка базується на принципах рівноправ'я, розвитку і розумного використання ресурсів, зокрема в сучасних умовах акцентується увага на відповідності тобто справедливості, справедливих умовах. Справедливих умовах використання праці людини, як індивіда та раціональне використання часу як не відновлювального ресурсу. З метою досягнення максимального рівня ефективності здійснення витрат в процесі виробництва, виконання робіт, надання послуг. Для досягнення мети більшість підприємств, які активно впроваджують прогресивні технології управління, використовують концепцію логістики до речі. Не дарма сучасні підприємства та досвідчені керівники все більше уваги приділяють формуванню якісного трудового потенціалу та розвитку колективу, оскільки саме працівники складають найбільшу частку у вартості компаній та є рушійною силою розвитку підприємства. Але є питання про те щоб розрізнити поняття людських ресурсів, людського капіталу, інтелектуального капіталу, емоційного капіталу, людські активи, вплив категорій емоційного стану, стреси, стрес стійкість емоцій. Тому що, цитую: Питання емоційного капіталу в підприємницькій діяльності тісно пов'язане з теоріями мотивації, які базуються на використанні методів психології. Немає сумнівів що дослідження

саме такої причини, загальнозживаних явищ в психології - може служити тим рушійним фактором, за допомогою якого саме і має відбуватися розвиток економіки, підприємництва, розвиток людського інституту [1].

Темою дослідження є емоційний капітал як основа підприємницької діяльності, я пропоную зробити акцент саме на емоційному капіталі, щоб внести новизну в питання про підприємництво. Емоційний капітал, емоційний інтелект, варто розуміти як (EQ) сукупність здібностей, що дають змогу людині усвідомлювати й розуміти як власні емоції, так і емоції оточуючих. Люди з високим рівнем розвитку емоційного інтелекту здатні керувати своєю емоційною сферою, їхня поведінка більш гнучка, тому вони з більшою легкістю досягають поставлених цілей шляхом взаємодії з іншими людьми [2]. «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» [3]. Що це означає для керівника - це отримання прибутку. Що це означає для працівника - це в будь-якому разі - адекватні умови праці, саморозвиток, робота в команді, стратегічне планування, можливість підвищення за кар'єрною сходинкою, а також соціальною. Щодо стрес-менеджменту. Основа стрес-менеджменту - це досить серйозна внутрішня робота людини, пов'язана з усвідомленням життєвих цілей, цінностей, установок і поведінкових стереотипів, знаючи це, можна успішно застосовувати в роботі інформацію про складову людських мотивів. Що беззаперечно слугує на користь розвитку, і раціонального розподілення знань.

Існування культурного і соціального капіталу виносить "емоційний інтелект", який, спирається на критерії управління відносинами, емпатії, контролю емоцій, самосвідомості, особистої мотивації дозволяє розглядати, і стратифікувати, здатність людей до соціального блага і, особливо, праці, і все це для отримання економічної віддачі, для того щоб ефективно організувати економічну діяльність, підприємництво. Щодо особистої мотивації - в економіці це є головним питанням, адже над вирішенням цього питання задумувались багато науковців, економістів, та інші. Тобто вирішення питання про емоційний капітал за для розвитку підприємництва є відповідь на питання про особисту мотивацію що і

є рушійною силою розвитку підприємницької діяльності. Отже потрібно знати особисту мотивацію співробітника тому що з точки зору психології з мотивації можна судити про емоційний інтелект а отже про емоційний капітал в цілому для підприємства а отже для розвитку підприємництва. Мотивація ґрунтується на двох категоріях: потреби – відчуття фізіологічної або психологічної нестачі чого-небудь і винагороди – те, що людина вважає цінним для себе. Потреби у свою чергу поділяються на первинні (фізіологічні) та вторинні (психологічні), винагороди – внутрішні й зовнішні. Узагальнену модель мотивації наведено на рисунок 1.

Мотивація			
Вплив на працівника			
Потреби	Інтереси	Поведінка	Мотиви
Винагорода			
внутрішні		зовнішні	
Ефективне виконання обов'язків працівника			
Досягнення особистої мети працівника		Досягнення мети підприємства	

Рисунок 1 - Модель упровадження мотивації за рахунок впливу на потреби працівника [4]

Потреби породжують у свідомості працівника інтерес, а інтерес у свою чергу – мотиви. Відповідно мотиви зумовлюють певну поведінку працівника, спонукають його до вчинків і дій з метою отримання винагороди та досягнення особистих цілей. Теорії, які відображають зміст потреб, сконцентровано на аналізі потреб людини, пріоритетності їх мотивуючої дії [5]. Виходячи з проблеми упровадження мотивації можливо формулювання стратегії розвитку підприємства а також і підприємництва і надалі. Тобто розшифрування такого явища надасть можливість розвиватися підприємству. Тільки за умов розвитку емоційного капіталу підприємництва можна забезпечити реальні переваги конкурентно-ринкової системи господарства в ініціюванні та здійсненні ефективної економічної діяльності, реалізувати її інноваційний потенціал, сприяти вирішенню пріоритетних завдань, які стоять сьогодні перед економікою України [1]. Я вважаю що саме такий розвиток подій формує подальші дії наукового співробітництва на різних рівнях організації праці. А ефективність виконання обов'язків працівника вплине на інші кількісні показники які будуть позитивно впливати на виробництво і результативність. Мається на увазі що

придати значення саме такій проблемі в контексті розвитку підприємств, то можна визначити і надалі назначити цілі якими потрібно керуватися під час планування розвитку підприємництва. Підприємств будь-якого типу, тому що персонал відіграє значну роль в сприянні розвитку будь-якої сфери. Думаю, що майбутнє залежить від відповіді на такі питання як питання людських ресурсів, основного капіталу суспільства. У мотивованій діяльності працівник сам визначає міру своїх дій залежно від внутрішніх спонукань та умов зовнішнього середовища. Ефективне використання мотивації керівництвом підприємства дозволяє розробити способи досягнення максимальної віддачі від працівників на основі чіткого уявлення про їх поведінку, про мотиви, що зумовлюють їх спонукають до підвищення продуктивності праці та якісного виконання своїх обов'язків. Тому дослідження в даній сфері завжди актуальні і якщо дослідити це поняття то система заходів направлена на вивчення саме такого фактору, то результати матимуть відображення на результативності виробництва.

### Література.

1. Підприємництво як рушійна сила суспільного прогресу : матеріали круглого столу (Київ, 1 грудня 2016 р.) Київ, 2016. 84 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/scc/1.pdf> (дата звернення: 30.10.2019).
2. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : учеб. пос. Москва : Ин-т Психотерапии, 2002. 339 с.
3. Карузо Д. Р., Соловей П. Емоційний інтелект керівника: як розвивати й використовувати чотири базові навички емоційного лідерства / пер. з англ. Київ : Самміт Книга, 2016. 296 с.
4. Чобіток В. І., Дибаліна С. В. Формування системи мотивації працівників на промислових підприємствах: теоретичний аспект. *Економіка і регіон*. 2015. № 3 (52). URL: [file:///F:/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B7%D0%BA%D0%B8/econrig\\_2015\\_3\\_14%20\(1\).pdf](file:///F:/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%B7%D0%BA%D0%B8/econrig_2015_3_14%20(1).pdf) (дата звернення: 06.11.2019).
5. Вельш А.Г. Управление на основе мотивации. *Мотивация экономической деятельности*: сб. ст. / под. ред. С.С. Шаталина Москва : ВНИИСИ, 1980. С. 18 – 22.