

Шудрак І.О.
студентка,
Державний торговельно-економічний університет
Ткаченко Т.В.
кандидат політичних наук,
доцент кафедри філософії, соціології та політології
Державний торговельно-економічний університет

РОЛЬ ЕМПАТІЇ У ПРОЦЕСАХ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ СОЦІАЛЬНИМИ ЛІДЕРАМИ

У сучасному світі спостерігається стрімка трансформація командного керівництва як важливого соціального явища, яке розкриває лідерство у всій його повноті — від розуміння потреб команди до здатності відчувати й проживати її проблеми. Емпатія — це базовий компонент емоційного інтелекту, що є критично важливим для ефективної роботи лідера та прийняття обґрунтованих рішень у складних соціальних контекстах. Сучасні дослідження підтверджують, що емпатія в лідерстві характеризується позитивними результатами, що доводить її актуальність у сучасному суспільстві.

По-перше, емпатія являє собою основу емоційного інтелекту, який визначає успішність лідерських практик. Емпатичні лідери у свою чергу демонструють вищу здатність до прийняття збалансованих рішень, що особливо проявляється у кризових ситуаціях.

Дослідження показують, що ефективний керівник неодмінно демонструє якості емоційного інтелекту, такі як емпатія, підтримка та мотивація. Д. Гоулман зазначає, що головними характеристиками лідерства є наявність емоційного інтелекту, а саме: самоусвідомлення, саморегуляція, мотивація, емпатія та соціальні навички [2].

За сучасними дослідженнями виявлено пряму кореляцію між емпатичним лідерством та інноваційною поведінкою співробітників. Базуючись на моделі та теорії конструювання кар'єри (теорія професійної адаптації за Р. Девісом та Л. Лофквістом [9]), емпатичні лідери підтримують своїх підлеглих, виражаючи розуміння та допомагаючи в пошуку ресурсів кар'єрної адаптивності.

Американський психолог Т. Бредбері зазначає, що емпатичні лідери краще розуміють різноманітні перспективи, що призводить до більш креативних та інклюзивних рішень [8].

Компанія «ДТЕК» у партнерстві з «ПУМБ» створили проєкт «Менеджмент в стилі емоційного інтелекту» з навчальною програмою для керівних посад. Учасників навчили мистецтву емоційної компетентності та допомогли опанувати ефективні стратегії запобігання та боротьби з вигоранням [6].

За уточненням Academy DTEK, 90 % найуспішніших керівників мають високий рівень EI (емоційного інтелекту) і 58 % успіху на роботі залежить саме від нього [6].

Емпатичне лідерство створює психологічно безпечне середовище, що сприяє відкритій комунікації між усіма членами команди, адаптовуючи до раптових змін та підвищуючи готовність співробітників до інновацій і творчого вирішення проблем. Культурний контекст та організаційне середовище виступають ключовими факторами, що визначають ефективність емоційно орієнтованого лідерства. За дослідженням Асоціації страхових компаній США виявлено, що спільною рисою керівників найуспішніших організацій був високий рівень емоційної компетентності [3].

Аналогічні результати демонструють дослідження компанії Manchester Inc стосовно впливу на бізнес коучинг, за яким було встановлено, що лідери з розвиненими навичками емпатії та емоційного інтелекту на 48 % ефективніше управляють командними проєктами та на 52 % мають нижчий рівень конфліктів в команді, що на 23 % скорочує витрати та на 23 % збільшує прибутковість бізнесу [4].

Тренд емпатійного лідерства в організаціях набуває особливої актуальності в умовах трансформації суспільних очікувань. За даними щорічного глобального опитування Edelman Trust Barometer, довіра людей до уряду та ЗМІ знижується, а до роботодавців — навпаки, зростає. Але й очікування від бізнесу підвищуються [7]. Це явище формує принципово новий погляд на співпрацю між працівниками та організаціями. Сучасні співробітники очікують від роботодавців не лише справедливої оплати праці, а й емоційної підтримки, розуміння їхніх потреб та активної соціальної позиції. Компанії поступово стають альтернативними інститутами довіри, що зумовлює необхідність розвитку лідерських компетенцій, здатних відповісти на ці виклики.

Отже, емпатія у лідерстві перестає бути суто «м'якою навичкою» — вона трансформується в потужний інструмент управлін-

ської ефективності. Аналіз ролі емпатії у процесах прийняття рішень соціальними лідерами розкриває фундаментальну трансформацію етапів управління в сучасному організаційному контексті. Трансформація суспільних очікувань щодо ролі бізнес-організацій як соціальних інститутів створює новий етап для розвитку емпатичних компетенцій керівників. Організації поступово еволюціонують від суто економічних утворень до складних соціальних систем, що несуть відповідальність за емоційне та психологічне благополуччя своїх членів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Болотнікова, І. В. (2023). Емпатія як чинник ефективності професійної діяльності. *Особистісні та психофізіологічні ресурси життєстійкості*, 13-16. <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi75/0056138.pdf>.
2. Гоулман, Д. (2021). Емоційний інтелект у бізнесі. Vivat. <https://bit.ly/4n60xhr>.
3. Емпатія, партнерство та відносини «дорослий — дорослий» — якими мають бути керівники нового часу. <https://laba.ua/blog/3143-trend-na-empaticheskoe-liderstvo-kak-konvertirovat-emocii-v-pribyl>.
4. Міжнародна Академія Професійного Коучингу. <https://www.coaching-academy.online/rozvitok-kouchingu-v-ukrayini/>.
5. Швець, Д. В., Цукан, О. М., & Расторгуєва, Н. О. (2022). Трансформація лідерства в суспільстві. <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5152430f-c09a-459d-b90e-b57598469eec/content>.
6. Емоційний інтелект — ключ до ефективного управління! 90 % найуспішніших керівників мають високий рівень EI, і 58 % успіху на роботі залежить саме. *Academy DTEK*. <https://www.facebook.com/AcademyDTEK>.
7. Edelman Trust Barometer. (2021). <https://www.edelman.com/trust/2021-trust-barometer>.
8. Emotional Intelligence — EQ. (2014). <https://www.forbes.com/sites/travisbradberry/2014/01/09/emotional-intelligence/>
9. Work Adjustment Theory — Dawis & Lofquist — Marcr. *Marcr*. <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theories-and-theorists/work-adjustment-theory-dawis-lofquist/>.