

ПСИХОЛОГІЯ

DOI: 10.31548/hspedagog15(2).2024.203-212

УДК 159.9. 316.4

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ В МЕНЕДЖМЕНТІ

Віра БУТЕНКО, доктор економічних наук, професор

Національний університет біоресурсів і природокористування України

E-mail: butenkovera@nubip.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8814-9392>

Михайло БУТЕНКО, здобувач вищої освіти ступеня доктор філософії зі спеціальності 053 Психологія

Харківський національний університет внутрішніх справ

E-mail: butenko93@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1800-2410>

Анотація. *Стаття присвячена дослідженню питання про роль соціального інтелекту в менеджменті як одного із шляхів підвищення ефективності діяльності як окремих працівників, так і організаційної структури в цілому. Встановлено, що рівень соціального інтелекту впливає на побудову більш ефективної системи менеджменту в організації, що сприяє підвищенню результативності її функціонування. Також визначено, що рівень соціального інтелекту впливає на професійну успішність працівників, що в результаті також має позитивний вплив на ефективність діяльності організації.*

Ключові слова: *менеджмент, соціальний інтелект, емоційний інтелект, професійна успішність, ефективність діяльності організації, кар'єрне зростання, лідерство, командна взаємодія.*

Актуальність (Introduction). Актуальність дослідження питань менеджменту безпосередньо викликана пошуками вирішення проблем, пов'язаних із підвищенням ефективності роботи організацій, особливо в умовах невизначеності. Це викликає необхідність науково обґрунтованого виявлення та опису соціально-психологічних складових, які реально сприяють зростанню продуктивності діяльності як окремих працівників, так і організаційної структури в цілому. Соціальний інтелект як психологічна характеристика особистості є однією з важливих складових професійних якостей працівників будь якої організації. Відповідно, сьогодні є

важливим вивчення ролі соціального інтелекту в менеджменті, що дозволить виявити його значення як у професійній діяльності та особистісному розвитку працівників, так і досягненні більш високих результатів діяльності організації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій (Analysis of recent researches and publications). Вивчення проблеми соціального інтелекту особистості в різних аспектах, у тому числі в контексті управлінської взаємодії є важливою науковою проблемою, яка викликає увагу багатьох науковців. Зокрема, проблему соціального інтелекту досліджували Матеюк О., Суходоля Ю. які розглядали соціальний інтелект як

© Бутенко В., Бутенко М.

HUMANITARIAN STUDIOS: PEDAGOGICS, PSYCHOLOGY, PHILOSOPHY Vol 15(2) 2024

предмет та об'єкт сучасних психологічних досліджень та здійснювали теоретичний аналіз наукових підходів вітчизняних та закордонних вчених стосовно сутності та змісту цього феномену [1]. Ситнік С.В. вивчав значення соціального інтелекту особистості як регулятора управлінської взаємодії в організації та визначав залежність стилю управління від рівня розвитку соціального інтелекту [2]. Вернон П.Е., Хант Т. розглядаючи соціальний інтелект звертали увагу на те, що це перш за все вміння легко знаходити спільну мову з оточуючими людьми, можливість поставити себе на місце іншої людини [3]. Харченко С.В. аналізуючи соціальний інтелект особистості, визначила, що він виконує такі основні функції як інформаційну, комунікативну, прогностичну, інтерактивну, рефлексивну, мотиваційну, управлінську, адаптаційну, синтетичну та розвивальну [4]. Бехештіфар М., Росаї Ф. досліджували соціальний інтелект як здатність спостерігати і розуміти соціальні ситуації, що створює можливість для індивіда досягати необхідних цілей [5].

Проте не в повній мірі було досліджено питання про роль соціального інтелекту в менеджменті як одного із шляхів підвищення ефективності діяльності як окремих працівників, так і організаційної структури в цілому.

Мета (Purpose). Метою статті є визначення значення ролі соціального інтелекту в менеджменті сучасних організаційних структур з метою підвищення ефективності їх діяльності та професійного зростання окремих працівників. Розглядаючи цей специфічний аспект, ми плануємо доповнити існуючу сукупність знань стосовно ролі соціального інтелекту, що може стати основою для розроблення стратегії і практики ефективного розвитку в організаціях.

Методи (Methods). Методологія охоплює систематичний збір і ретельний аналіз відповідної інформації для забезпечення всебічного вивчення ролі

соціального інтелекту у сучасному менеджменті. У ході дослідження було застосовано теоретичні методи: аналіз літератури; моделювання результатів і процесів на різних етапах пошукової роботи. Також використано загальнонаукові методи: аналітичний, метод порівняння, синтезу, індуктивний, дедуктивний, історичний тощо. Названі методи були використані для виявлення взаємозв'язку соціального інтелекту, менеджменту, професійної успішності працівників та ефективності діяльності організацій, підприємств, установ та інших структур.

Результати (Results). Сучасний менеджмент передбачає вміння досягати поставленої мети, використовуючи працю, інтелект, мотиви поведінки інших людей. Тобто основним завданням менеджменту є організація, координація, спрямування робочого процесу, діяльності співробітників для досягнення цілей компанії. Основна мета менеджменту – створити середовище, яке дозволяє співробітникам працювати ефективно та продуктивно.

Найбільш важливим з усіх складових менеджменту є створення систем і процесів, які дозволяють людям ефективно працювати над досягненням цілей організації. Незважаючи на те, що нові технології трансформують продукти, ринки, бізнес-процеси та цілі галузі, формують новий тип бізнес-середовища, люди продовжують залишатися в центрі уваги менеджменту. Безумовно, розуміння динамічних можливостей сучасного конкурентного середовища має першочергове значення для компаній, які прагнуть досягнути успіху. Одним із головних факторів ефективності бізнесу є управління людськими ресурсами. Оптимальне використання людських ресурсів організації пов'язане з наявністю обізнаного, кваліфікованого менеджера. Складність ринкових і суспільних процесів, зростання конкуренції, зростання ролі науки і техніки в сучасному бізнес-середовищі породжують

зростання вимог до розвитку сучасних фірм та наявності успішної системи управління. Тобто основою підвищення прибутковості організаційної структури шляхом усунення перешкод, виконання необхідних вимог, формування ефективною команди працівників, необхідних матеріальних ресурсів та оптимальне їх використання пов'язано перш за все з ефективним менеджментом. Сьогодні лише ті організації є успішними та досягають своїх цілей, які мають потужні людські ресурси, підкреслюють свою орієнтованість на клієнта, регулярно вдосконалюють свої управлінські системи та процеси [6].

Сучасний менеджмент включає в себе сукупність певних навичок, процесів, процедур, організаційних структур, правил прийняття рішень, що дає змогу орієнтуватися в умовах невизначеності, визначати нові загрози, можливості та відповідно, стратегічно переналаштовувати використання активів. Таким чином, це дозволяє організаціям адаптуватися та розвиватися у відповідь на зміну зовнішнього середовища. Менеджмент організації, який приділяє велику увагу динамічним можливостям, здатний передбачати зміни на ринку, технологічний прогрес, інші зовнішні фак-

тори та реагувати на них. Цей проактивний підхід дозволяє компаніям не тільки долати сучасні виклики, але й використовувати можливості для інновацій та зростання. Структура сучасних динамічних можливостей підкреслює важливість організаційної гнучкості, навчання, швидкості прийняття рішень, сприяючи розвитку менеджменту, який включає адаптацію та постійне вдосконалення. Ця стратегічна гнучкість життєво важлива для компаній, які прагнуть зберегти конкурентоспроможність і забезпечити довгостроковий успіх у сучасному динамічному та постійно мінливому бізнес-середовищі [7].

Таким чином, чим більше технології стають чинником конкуренції, тим більший акцент у менеджменті потрібно робити на «м'яких» навичках лідерства, управління змінами та мотивації працівників, які є частиною соціального інтелекту. Ефективність трудової та суспільної діяльності сьогодні залежить не тільки від професіоналізму та майстерності, а й від здатності встановлювати конструктивні відносини із широким колом людей. Саме тому соціальний інтелект сьогодні набуває значення професійно важливої якості для будь-якої людини та організаційної структури (рис. 1)



Рис. 1. Взаємозв'язок та взаємозалежність між рівнем розвитку соціального інтелекту та ефективністю діяльності організаційної структури

Джерело: розроблено авторами

© Бутенко В., Бутенко М.

Необхідно зазначити, що перш за все соціальний інтелект – це здатність читати та правильно реагувати на соціальні сигнали, контролювати, розуміти та керувати власними емоціями, вписуватися в різноманітні соціальні контексти сучасного життя.

Соціальний інтелект передбачає наявність у людини набору міжособистісних компетенцій які надихають інших бути ефективними. А це є одним із основних завдань сучасного менеджера. Тому чим вищий рівень соціального інтелекту у менеджерів певної організаційної структури, тим ефективнішим буде управління компанією. Адже ефективне управління полягає не лише в

оволодінні певною ситуацією, а й в умінні побудувати ділові робочі відносини, дружні стосунки між працівниками на підприємстві, формувати інтерес у працівників компанії до ефективної діяльності, співпраці та командної взаємодії. Усе це є важливим фактором ефективної роботи в колективі та базується на особливостях соціального інтелекту.

Аналізуючи роль соціального інтелекту у створенні ефективного менеджменту організації (рис. 2), ми можемо зазначити, що соціальний інтелект передбачає вміння побудувати внутрішнє та зовнішнє спілкування в організації.



Рис. 2. Ключові аспекти ролі соціального інтелекту в менеджменті
Джерело: розроблено авторами

Тобто менеджер повинен бути здатний ефективно спілкуватися з підлеглими, колегами, вищим керівництвом. Це включає в себе вміння чітко висловлювати ідеї, слухати, розуміти і реагувати на інші точки зору. Правильна організація взаємодії з клієнтами, парт-

нерами та іншими зацікавленими сторонами також вимагає високого рівня соціального інтелекту у менеджера. Управлінці з більш високим рівнем соціального інтелекту можуть адаптувати свою поведінку та стиль спілкування відповідно до різноманітних соціальних контекстів, сприяючи більш ефективній

взаємодії та співпраці. Ефективне спілкування базується на наявності соціального інтелекту та передбачає чітке самовираження, активне слухання та вдумливі відповіді.

Соціальний інтелект є життєво важливим умінням для лідерів (рис.2). Лідерські навички полягають у здатності стимулювати та мотивувати співробітників, що вимагає від менеджера розуміння їх потреб, цілей і вміння знаходити спільну мову [8]. Керування конфліктами, які виникають в колективі підприємства є однією із функцій менеджера. Спроможність вирішувати конфлікти шляхом взаєморозуміння та пошуку компромісів є важливою частиною соціального інтелекту. Лідери з високим рівнем соціального інтелекту володіють підвищеним усвідомленням та розумінням соціальних сигналів, що дозволяє їм інтерпретувати невербальні сигнали, такі як мова тіла, вираз обличчя та тон голосу. Це усвідомлення формує основу для точної оцінки емоцій і намірів інших й сприяє вирішенню конфліктних ситуацій.

Соціальний інтелект включає в себе емпатію, яка дозволяє розуміти почуття інших і розділяти їх (рис.2). Ця здатність співпереживати сприяє утворенню глибших зв'язків і більш змістовному спілкуванню. Ще однією ознакою соціального інтелекту є вміння пристосовуватися до різноманітних ситуацій. Розуміння власних емоцій та емоцій інших людей сприяє побудові довіри, ефективному спілкуванню та співпраці.

Вміння об'єднувати різних працівників в ефективну команду, будувати та підтримувати ділові та особисті стосунки також є результатом розвинутого соціального інтелекту. Менеджери з високим соціальним інтелектом в особистій і професійній сферах встановлюють зв'язки, засновані на довірі, взаємній повазі та ефективному спілкуванні.

Ключовим аспектом соціального інтелекту є вміння бачити перспективи, що дозволяє менеджеру дивитися на

ситуації з різних точок зору та будувати стратегічне управління відносинами з партнерами та конкурентами (рис.2). Це вміння покращує їх здатність орієнтуватися в складних виробничих ситуаціях, які супроводжуються соціальними динамічними явищами та процесами.

Фактично, підвищення рівня соціального інтелекту передбачає розвиток самосвідомості, відточування емпатії та застосування на практиці цих навичок у різноманітних виробничих та соціальних контекстах. Менеджери з високорозвиненим соціальним інтелектом вміють аналізувати складні соціальні та виробничі ситуації, передбачати почуття та реакцію інших людей, мають інтуїтивне відчуття, що потрібно сказати в певних ситуаціях, впевнені в собі та швидко приймають ефективні рішення для вирішення виробничих питань.

Також необхідно зазначити, що рівень соціального інтелекту впливає на професійну діяльність працівника в різних аспектах та галузях, особливо у сферах, де важлива взаємодія з людьми (рис.1). У сучасному середовищі, яке все більше обумовлюється соціальними зв'язками, стосунками та комунікаціями, соціальний інтелект став надзвичайно важливою навичкою для особистого та професійного успіху. Тому на конкурентному ринку інтелект, компетентність, технічні знання, чуйність, кмітливість і високі комунікативні навички є лише базовими складовими, яких очікують від працівників організаційної структури. Для того, щоб досягнути успіху в обраній професійній сфері, потрібно володіти певним рівнем соціального інтелекту.

У професійній сфері, яка пов'язана з взаємодією з іншими людьми, до яких відноситься також робота у Національній поліції України, важливим для кар'єрного зростання є ефективне внутрішнє та зовнішнє спілкування. Працівник із високим рівнем соціального інтелекту легше розуміє

своїх колег, більш конструктивно співпрацює та вирішує проблеми в команді. У випадку взаємодії з клієнтами, іншими особами та зацікавленими сторонами, вміння зчитувати емоції та ефективно спілкуватися є ключовим фактором професійного успіху.

Щоб досягти успіху потрібно володіти якостями лідера, адже лідер із розвиненим соціальним інтелектом здатний ефективно мотивувати свою команду, розуміючи їхні потреби та мотиваційні чинники. У роботі з людьми, особливо для працівників поліції, важливим є вміння керувати та вирішувати конфліктні ситуації. Спроможність вирішувати конфлікти шляхом взаєморозуміння та співпраці допомагає створювати позитивне робоче середовище.

У складних умовах професійної діяльності важливою також є здатність працівника швидко приймати ефективні рішення. Працівники із більш високим рівнем соціального та емоційного інтелекту зазвичай легше приймають ефективні рішення, оцінюючи емоційний контекст ситуації.

Високий рівень соціального інтелекту сприяє успішному формуванню дружніх стосунків, ефективному управлінню взаєминами з колегами, клієнтами та іншими зацікавленими сторонами. Результатом успішної комунікації є ефективна командна робота, яка формується на вмінні співпрацювати та взаємодіяти з іншими членами команди та сприяє досягненню колективних цілей.

Таким чином, ми можемо зробити висновок, що розвиток соціального інтелекту у працівників будь якої організаційної структури приводить до економічного успіху. Оскільки соціальний інтелект багато в чому стосується вміння спілкуватися, розуміти та управляти власними та чужими емоціями, він формує можливість для працівника досягти рівня особистого та емоційного благополуччя. Люди, які володіють вищим рівнем навичок, пов'язаних із соціальним інтелектом, більш оптимістичні, відчувають більше позитивного впливу та більш задоволені своїм життям.

Здатність до адаптації на робочому місці, емоційна саморегуляція, розуміння складних емоцій інших людей, формування результативних стосунків, ефективна робота в команді, а також різноманітні навички та риси, безпосередньо пов'язані з підвищенням продуктивності, відіграють вирішальну роль у кар'єрному зростанні працівників. А це, в свою чергу, сприяє підвищенню ефективності діяльності всієї організаційної структури. Саме тому все більше і більше роботодавців високо оцінюють соціальний інтелект, оскільки такі якості, як робота в команді, спілкування та соціальні навички, є найціннішим активом, який людина може принести на нове робоче місце.

Для розвитку рівня соціального інтелекту у працівників підприємства та команди менеджменту ми пропонуємо ряд стратегій та ініціатив (рис. 3).



Рис. 3. Шляхи розвитку соціального інтелекту в організації

Джерело: розроблено авторами

На нашу думку, ефективним інструментом для підвищення рівня соціального інтелекту працівників фірми перш за все є навчання, тренінги, спеціальні заняття. Тренінги та навчальні курси можуть включати ролеві ігри, симуляції та інші вправи, які сприяють розвитку емпатії, розумінню потреб і почуттів інших. Це може покращити здатність працівників спілкуватися, співпрацювати один з одним, тобто розвивати емпатію та міжособистісні вміння. Також доцільно проводити заняття, на яких відбувається тренування навичок комунікації. Тренінги з комунікації можуть навчити працівників ефективно взаємодіяти з колегами та клієнтами, слухати інших, виражати свої думки чітко та ввічливо, а також вирішувати конфлікти. Участь у тренінгах може створити можливість для спільного навчання та взаємного обміну досвідом між працівниками. Це сприятиме формуванню спільної культури взаємопідтримки та співпраці.

Як було зазначено вище, великого значення у розвитку соціального інтелекту відіграють лідерські навички.

Тому тренінги з розвитку лідерських навичок можуть допомогти працівникам виявити та розвинути свій лідерський потенціал, навчитися краще керувати собою та іншими, створюючи більш ефективно та позитивно робоче середовище.

Участь у тренінгах формуватиме сприятливий емоційний клімат на робочому місці, де працівники будуть почувати себе комфортно, відчуватимуть підтримку, що в свою чергу позитивно впливатиме на їхню самооцінку та взаємовідносини.

Тренінги з емпатії та міжособистісних навичок допоможуть працівникам краще розуміти емоції і потреби своїх колег, клієнтів, що сприятиме кращій співпраці та досягненню спільних цілей. Навчання навичкам медіації та конфліктного управління допоможе працівникам ефективніше вирішувати конфлікти та зберігати позитивні відносини. Загальна мета таких тренінгів та навчання - створення культури, де емпатія, розуміння та підтримка стають ключовими цінностями, що сприяють зростанню соціального інтелекту працівників.

Розвитку соціального інтелекту сприятиме створення на підприємстві відкритого середовища, яке передбачає культуру відкритості, в якій працівники відчують себе зручно для вираження своїх думок та ідей без страху перед критикою, організацію регулярних форумів, де співробітники можуть обговорювати різні питання та ділитися своїми думками.

Формування мультикультурного середовища на підприємстві передбачає створення команд, у яких працівники мають різний досвід, культуру, підходи до розв'язання проблем. Реалізація політики та ініціатив, спрямованих на створення інклюзивного середовища на підприємстві також буде сприяти розвитку соціального інтелекту.

Для кращого регулювання процесів на підприємстві повинні бути організовані постійна оцінка та звітність, що стосується соціального інтелекту. Введення системи оцінювання та звітності, спрямованої на вимірювання рівня соціального інтелекту, постійне анкетування та опитування для вивчення емоційного клімату в організації стане базою для розроблення подальших стратегій для підвищення рівня соціального інтелекту.

Сприяння впровадженню програм та ініціатив для розвитку соціального інтелекту працівників передбачає наявність в організації HR-фахівці з розвитку. Активна участь лідерів та менеджерів у формуванні позитивного емоційного клімату та розвитку соціального інтелекту у своїй команді у результаті приведе до підвищення ефективності організаційної структури в цілому.

Залучення до соціальних проєктів, які включають в себе благодійність та волонтерство також впливає на зростання соціального інтелекту працівників. Залучення співробітників до соціальних проєктів, організація заходів, які сприяють взаємодії працівників за межами професійної діяльності сприяє розвитку емпатії та соціального інтелекту.

Усі запропоновані ці стратегії та заходи повинні діяти разом, створюючи сприятливу атмосферу для розвитку соціального інтелекту та підвищення його рівня серед працівників.

Висновки і перспективи (Discussion). Таким чином ми робимо висновок, що в організаціях, які хочуть бути ефективними, особливо, коли їх діяльність передбачає надання послуг та взаємодію з іншими людьми, такі фактори, як здатність менеджерів налагоджувати стосунки з персоналом і клієнтами, оточуючим середовищем, а також їх здатність розпізнавати особисті та соціальні характеристики індивідів, і загалом їхній високий соціальний інтелект (соціальні навички, обробка соціальної інформації, соціальна обізнаність і соціальна бажаність), що передбачає здатність керівників приймати рішення під час кризи, розглядається як конкурентна перевага для організації. Менеджери з високим рівнем соціального інтелекту демонструють надзвичайну здатність розвивати середовище співпраці та інноваційне середовище, тобто формують ефективну систему управління, дозволяючи таким чином своїм організаціям уміло досліджувати нові перспективи, підвищувати результативність діяльності, використовуючи існуючі можливості.

Більш високий рівень соціального інтелекту також сприяє особистому професійному розвитку та кар'єрному зростанню, оскільки він сприяє формуванню успішних стосунків та ефективній співпраці в різних аспектах діяльності організації. Чим більше розвинути свій соціальний інтелект, тим більш уміло працівник може управляти складним і мінливим діловим середовищем. Високий рівень соціального інтелекту передбачає наявність у працівника розвивати само-ефективність та ініціативи, тобто він здатен мотивувати себе на продуктивну працю, ефективно міжособистісні стосунки, регулювати свій емоційний стан та

робочий процес. Тобто, соціальний інтелект є надзвичайно важливою навичкою для особистого та професійного успіху, що в свою чергу сприяє підвищенню ефективності діяльності всієї організаційної структури.

Перспективами подальших досліджень є визначення заходів, котрі потрібно застосувати на підприємстві для підвищення рівня соціального інтелекту як у менеджерів, так і в інших працівників, оскільки це буде сприяти підвищенню ефективності діяльності в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Матеюк О., Суходоля Ю. Соціальний інтелект: психологічний феномен та теоретична проблема. URL: <https://doi.org/10.30970/PS.2021.11.15>.
2. Ситнік С.В. Соціальний інтелект як регулятор управлінської взаємодії. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/10_2010/58.pdf
3. Vernon, P.E. Some characteristics of the good judge of personality. *Journal of Social Psychology*. 1993. № 4. PP. 42–45.
4. Харченко С.В. Функції соціального інтелекту особистості. *Науковий вісник Херсонського державного*

REFERENCES:

1. Mateiuk, O. & Sukhodolia, Yu. Sotsialnyi intelekt: psykhologichnyi fenomen ta teoretychna problema. URL: <https://doi.org/10.30970/PS.2021.11.15>.
2. Sytnik, S.V. Sotsialnyi intelekt yak rehuliator upravlinskoi vzaiemodii. URL: https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2010/10_2010/58.pdf
3. Vernon, P.E. (1993) Some characteristics of the good judge of personality. *Journal of Social Psychology*. № 4. PP. 42–45.
4. Kharchenko, S.V. (2018). Funktsii sotsialnoho intelektu osobystosti. *Naukovyi visnyk Khersonskoho*

universytetu. Seriya Psikhologichni nauky. 2018. №1. С.217-222.

5. Beheshtifar M., Roasaei F. Role of social intelligence in organizational leadership. *European Journal of Social Sciences*. 2012. №28. P.200-206. URL: https://www.researchgate.net/publication/279897867_Role_of_social_intelligence_in_organizational_leadership
6. Hsien H.W. The Impact of other-customer failure on service satisfaction. *International Journal of Service Industry Management*. 2018. vol.19. No.4, PP.521- 536
7. Zhang M., Du P., Tu, X. The role of intangible assets in promoting the sustainability of agri-food enterprises: Evidence from China. *Economic Analysis and Policy*. 2023. №77. PP. 928-939. URL: <https://doi.org/10.1016/j.eap.2022.12.028>.
8. Benkirane K., Benazzi K. The role of leader's social intelligence on firms' organizational ambidexterity: literature review. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*. 2023. №4. PP. 613-625. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10440159>.

derzhavnoho universytetu. Seriya Psikhologichni nauky. №1. PP.217-222.

5. Beheshtifar, M. & Roasaei, F. (2012) Role of social intelligence in organizational leadership. *European Journal of Social Sciences*. №28. PP.200-206. URL: https://www.researchgate.net/publication/279897867_Role_of_social_intelligence_in_organizational_leadership
6. Hsien, H.W. (2008). The Impact of other-customer failure on service satisfaction, *International Journal of Service Industry Management*, vol.19, No.4, PP.521- 536:525.
7. Zhang, M., Du, P., & Tu, X. (2023). The role of intangible assets in promoting the sustainability of agri-

food enterprises : Evidence from China. Economic Analysis and Policy, 77, 928-939.

URL:

<https://doi.org/10.1016/j.eap.2022.12.028>

8. Benkirane, K., & Benazzi, K. (2023). The role of leader's social

intelligence on firms' organizational ambidexterity: literature review. International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 4(6-1), PP. 613-625. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10440159>

THE ROLE OF SOCIAL INTELLIGENCE IN MANAGEMENT

Vira BUTENKO, Mykhailo BUTENKO

Abstract. *(Are considers to the study of the role of social intelligence in management as one of the ways to increase the efficiency of both individual employees and the organizational structure as a whole in the article. Modern dynamic changes in the business environment require organizational flexibility, speed of decision-making, development of management that is adaptive and constantly improving. Management emphasizes the "soft" skills of leadership, change management, and employee motivation, which are part of social intelligence. The ability to establish constructive relationships with a wide range of people today depends on the effectiveness of labor and social activities. Therefore, social intelligence take on the meaning of a professionally important quality for any person and organization. It was determined that the presence of social intelligence in managers and employees contributes to increasing the efficiency of the enterprise management system and the success of the professional activities of employees. This increases the efficiency of the organization. Social intelligence, builds an effective management system and includes: effective communication, leadership qualities, understanding emotions, team building, strategic management of relationships in the organization. Social intelligence is an essential skill for personal and professional success. Intelligence, competence, technical knowledge, sensitivity, nous and strong communication skills are essential ingredients in a competitive job market. Possession of social intelligence helps to achieve success in the chosen professional field. To social intelligence, which positively affects the professional success of an employee, we include: internal and external communication, cooperation with other employees, conflict management, the ability to quickly make effective decisions, the formation and management of relationships at the workplace, communication with clients, and others. Thus, the social intelligence of managers and employees contributes to the successful operation of the firm.*

Keywords: *management, social intelligence, emotional intelligence, professional success, organizational effectiveness, career growth, leadership, team interaction.*