

Х. С. Передало,
к. е. н., доцент, доцент кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності,
Національний університет "Львівська політехніка"
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5840-9210>

І. В. Шило,
аспірант, Національний університет "Львівська політехніка"
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-6805-3325>

Р. І. Пізур,
аспірант, Національний університет "Львівська політехніка"
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-3383-7199>

М. М. Мельник,
аспірант, Національний університет "Львівська політехніка"
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-1681-6249>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.10.148

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЧЕРЕЗ ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ТА ПОВЕДІНКОВІ СТРАТЕГІЇ У СУЧАСНИХ БІЗНЕС-ПРОЄКТАХ

K. Peredalo,
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department
of Foreign Trade and Customs, Lviv Polytechnic National University

I. Shylo,
Postgraduate student, Lviv Polytechnic National University

P. Pihur,
Postgraduate student, Lviv Polytechnic National University

M. Melnyk,
Postgraduate student, Lviv Polytechnic National University

DEVELOPING LEADERSHIP QUALITIES THROUGH EMOTIONAL INTELLIGENCE AND BEHAVIORAL STRATEGIES IN MODERN BUSINESS PROJECTS

Ця стаття зосереджується на значенні емоційного інтелекту (EI) у розвитку лідерських якостей та його ролі у сучасних бізнес-проєктах. Вона глибоко аналізує, як EI може впливати на ефективність управління, спілкування, вирішення конфліктів та підвищення загальної продуктивності команд. Значна увага приділяється різним стратегіям і методикам, які можуть застосовувати лідери для розвитку емоційного інтелекту в себе та своїх командах, включаючи тренінги, інтерактивні семінари та інші ресурси. Основні досягнення статті ілюструються через таблиці та рисунки, які наглядно демонструють взаємозв'язки між EI та різними аспектами лідерства, а також надають детальний огляд компонентів EI та їх застосування у практичних ситуаціях управління. Розглядаючи наукові та практичні аспекти EI, стаття вносить вклад у поглиблене розуміння цієї теми та її актуальності для сучасних організацій. Перспективи подальших досліджень включають розробку крос-культурних моделей для роботи з EI, зокрема вивчення

його впливу в міжнародних і багатокультурних командах, а також інтеграція EI у стратегічне планування та прийняття рішень на вищих ешелонах управління. Запропоновано також розглядати нові технологічні рішення для вимірювання та аналізу EI на робочому місці, що може допомогти лідерам краще управляти емоціями в організації та використовувати ці дані для оптимізації взаємодій у команді. Завдяки своєму комплексному підходу та акценту на практичному застосуванні, стаття є цінним ресурсом для керівників, HR-менеджерів, тренерів і всіх, хто цікавиться розширенням своїх знань і навичок у сфері емоційного інтелекту.

In the dynamic world of modern business, leadership extends far beyond conventional team management. Today's leaders face challenges that require not only technical knowledge and strategic thinking but also a deep understanding of human emotions and behaviors. Emotional intelligence is a key element that helps leaders not only adapt to changes in the workplace but also effectively manage their teams to achieve high results. This article delves into the significance of emotional intelligence (EI) in developing leadership qualities and its role in modern business projects. It thoroughly explores how EI can influence management effectiveness, communication, conflict resolution, and overall team productivity. Significant emphasis is placed on various strategies and methods that leaders can employ to develop emotional intelligence in themselves and their teams, including training, interactive workshops, and other resources.

The main achievements of the article are illustrated through tables and figures that clearly show the relationships between EI and various aspects of leadership, providing a detailed overview of the components of EI and their practical application in management situations. By addressing both the scientific and practical aspects of EI, the article contributes to a deeper understanding of this topic and its relevance to contemporary organizations. Future research perspectives include developing cross-cultural models for working with EI, particularly studying its impact in international and multicultural teams, and integrating EI into strategic planning and decision-making at higher management levels. It is also proposed to explore new technological solutions for measuring and analyzing EI in the workplace, which could help leaders better manage emotions within the organization and use this data to optimize team interactions. With its comprehensive approach and focus on practical application, the article is a valuable resource for executives, HR managers, trainers, and anyone interested in expanding their knowledge and skills in the field of emotional intelligence.

Ключові слова: бізнес-проект, емоційний інтелект, лідер, лідерські якості, поведінкові стратегії, управління командою.

Key words: behavioral strategies, business project, emotional intelligence, leader, leadership qualities, team management.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У світі сучасного бізнесу лідерство виходить далеко за рамки звичайного управління командою. Сьогоднішні лідери стикаються з викликами, які вимагають не тільки технічних знань та стратегічного мислення, але й глибокого розуміння людських емоцій та поведінки. Емоційний інтелект — це ключовий елемент, який допомагає лідерам не просто адаптуватися до змін у робочому середовищі, але й ефективно керувати своїми командами, досягаючи високих результатів.

Сучасний бізнес-світ постійно розвивається і стикається з безперервними змінами, що вимагають від лідерів не лише стратегічного бачення та технічних знань, але й високого рівня розуміння людських емоцій та поведінки. Емоційний інтелект відіграє ключову роль у формуванні ефективного лідерства, адже впливає на здатність лідера ефективно керувати командами, досягати високих результатів та адаптуватися до складних обставин. На відміну від традиційних підходів до лідерства, які зосереджувалися на авторитеті та контролі, сучасний підхід акцентує важливість м'яких навичок, таких як емпатія, саморегуляція та міжособистісне спілкування. Визнання важливості емоційного інтелек-



Рис. 1. Складові емоційного інтелекту

Джерело: складено автора за даними [1; 3; 4].

ту в лідерських якостях сьогодні є майже універсальним серед керівників високого рівня, але як саме можна розвивати ці якості через емоційний інтелект і поведінкові стратегії?

Тема емоційного інтелекту стає особливо актуальною у контексті зростаючих вимог до корпоративної культури та управління людськими ресурсами, де лідери, здатні розуміти та керувати не тільки власними емоціями, але й емоціями своїх підлеглих, значно ефективніше справляються з управлінськими викликами. Незважаючи на значний прогрес у дослідженні емоційного інтелекту та його впливу на лідерство, багато аспектів все ще залишаються недостатньо вивченими. Зокрема, мало досліджень присвячено питанню інтеграції емоційного інтелекту у стратегічне планування та прийняття рішень у бізнесі, а також впливу культурних розходжень на використання емоційного інтелекту в міжнародних компаніях.

Важливість емоційного інтелекту також відображається у наукових і практичних завданнях, які ставляться перед лідерами сучасності. Вивчення та вдосконалення емоційного інтелекту сприяє оптимізації командної взаємодії, підвищенню продуктивності та ефективності управлінських процесів, а також розв'язанню психологічних аспектів у веденні переговорів та управлінні змінами. Ці наукові та практичні завдання вимагають від лідерів здатності не лише аналізувати логічні аспекти бізнесу, але й розуміти глибокі емоційні потреби своїх співробітників і клієнтів.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Останні дослідження та публікації з емоційного інтелекту у лідерстві висвітлюють декілька важливих тенденцій і розв'язків у цій галузі:

1. Концептуальне розширення емоційного інтелекту [1; 2]. Спостерігається зростаючий інтерес до глибших та більш тонких аспектів емоційного інтелекту, таких як мета-емоційний інтелект. Мета-емоційний інтелект включає розуміння власних емоційних здібностей та переконань про емоції, що може істотно впливати на поведінку лідерів та прийняття рішень.

2. Інтеграція емоційного інтелекту у різні сфери [3; 4; 5]. Вивчають застосування емоційного інтелекту не

тільки в традиційному бізнес-лідерстві, а й у таких галузях, як громадське здоров'я та освіта. Програми, спрямовані на підвищення EI, показують свою ефективність у покращенні лідерських якостей у секторах, де емоційна обізнаність є критично важливою для управління командами та взаємодії з громадськістю.

3. Емпіричні виклики та різноманітні моделі [6; 7; 8]. Галузь також стикається з методологічними викликами через різноманітність конфліктних моделей та способів вимірювання емоційного інтелекту. Ця різноманітність ускладнює

консистентне підсумовування емпіричних даних, що призводить до закликів до більш стандартизованих підходів у дослідженнях.

4. Вплив емоційного інтелекту на лідерство та управління людськими ресурсами (HRM) [9; 10; 11]. Дослідження підкреслюють, що емоційний інтелект не просто особистісна компетенція, але й критично важлива для організаційних функцій, таких як HRM. Лідери з високим рівнем емоційного інтелекту краще керують командами, що призводить до покращення організаційних результатів і ефективності.

Аналіз літератури підкреслив, що хоча концепція EI продовжує розвиватися, її значення для лідерства залишається актуальним, підкріплюючи необхідність подальших досліджень та практичних застосувань.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Ціль статті полягає в аналізі впливу емоційного інтелекту на лідерські здібності та розробці методів його розвитку через спеціалізовані інструменти з метою підвищення ефективності керівників у сучасних бізнес-проектах.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Емоційний інтелект (EI) описує здатність індивіда розуміти та управляти власними емоціями та емоціями інших. Ця здатність є вирішальною для лідерів, які прагнуть створити згуртовану та мотивовану команду. Емоційний інтелект включає кілька ключових компонентів (рис. 1).

Емоційний інтелект має значний вплив на лідерські здібності, оскільки він включає здатність розуміти та управляти власними емоціями та емоціями інших людей. Лідери з високим рівнем EI здатні краще спілкуватися, ефективно вирішувати конфлікти, інспірувати та мотивувати свої команди, а також підтримувати позитивну атмосферу в робочому середовищі. Ці здібності є важливими для управління бізнес-проектами, де необхідно поєднувати різні інтереси та управляти стресовими ситуаціями.

Емоційний інтелект відіграє вирішальну роль у розвитку лідерських здібностей, оскільки він впливає на

кілька ключових аспектів ефективного лідерства:

1. Управління емоціями. Лідери з високим EI можуть краще управляти своїми емоціями, що допомагає їм уникати імпульсивних рішень та демонструвати спокій у кризових ситуаціях. Це створює більш здорове робоче середовище і знижує рівень стресу в команді.

2. Емпатія. EI сприяє розвитку емпатії, що дозволяє лідерам краще розуміти потреби та емоції своїх співробітників. Це поліпшує взаємодію в команді та зміцнює взаєморозуміння та довіру.

3. Мотивація. Лідери, які ефективно використовують свій емоційний інтелект, можуть краще мотивувати своїх підлеглих, підбадьорювати їх під час викликів та визнавати їхні досягнення, що сприяє більш високій продуктивності та задоволеності роботою.

Дослідження підтверджують тісний зв'язок між EI та успіхом у управлінні бізнес-проєктами:

1. Ефективне рішення конфліктів. Лідери з високим EI здатні краще вирішувати конфлікти, знаходячи оптимальні рішення, які враховують інтереси всіх сторін. Це допомагає уникнути тривалих конфліктних ситуацій і підтримувати продуктивну робочу атмосферу.

2. Зменшення текучки кадрів. Високий EI лідера сприяє кращому залученню співробітників та їх задоволеності роботою, що призводить до зменшення текучки кадрів. Співробітники, які почувалися зрозумілими та цінними, більш схильні залишатися в організації.

3. Покращення комунікації та співпраці. Лідери з гарним розумінням емоцій можуть ефективніше комунікувати та співпрацювати з командами та стейкхолдерами, що сприяє кращій координації.

Таким чином, вдосконалення емоційного інтелекту може бути стратегічною інвестицією для підвищення лідерських кваліфікацій та успішного управління проєктами у будь-якому бізнесі. Розвиток емоційного інтелекту у професійному контексті може значно покращити лідерські здібності, ефективність управління та загальну атмосферу на робочому місці. Запропонуємо декілька методів та стратегій для розвитку емоційного інтелекту, а також приклади тренінгів та вправ, які можуть бути використані в організаціях (табл. 1).

Ці методи та тренінги допомагають не тільки розвивати емоційний інтелект, але й забезпечують інструменти для його практичного застосування у повсякденних ситуаціях, що сприяє підвищенню ефективності лідерства та кращому управлінню командами.

Емоційний інтелект надає лідерам потужний інструмент для керування командами та ефективного рішення конфліктів. Використання EI у лідерстві може суттєво вплинути на прийняття рішень та мотивацію команд. Ось декілька ключових аспектів, які демонструють це:

1. Використання EI для керування командами:

а) побудова довіри та взаєморозуміння. Лідери з високим EI можуть більш ефективно розпізнавати емоції своїх підлеглих, що дозволяє їм побудувати довірчі сто-

Таблиця 1. Інструменти розвитку емоційного інтелекту

Інструмент	Зміст
<i>Методи розвитку емоційного інтелекту</i>	
Тренінги з самосвідомості	Навчання співробітників розпізнавати свої емоції та розуміти, як вони впливають на їхню поведінку та прийняття рішень. Це може включати в себе медитацію, журналювання та рефлексію.
Розвиток емпатії	Проведення тренінгів, які навчають співробітників бути більш відкритими до переживань інших, включно з робочими сесіями, де обговорюються різні життєві сценарії та емоційні реакції.
Навчання регуляції емоцій	Розробка програм, які допомагають співробітникам керувати своїми емоційними реакціями на стресові або конфліктні ситуації. Це може включати техніки стрес-менеджменту та асертивного спілкування.
Комунікаційні навички	Освіта співробітників в області ефективної комунікації, особливо у контексті вираження та обговорення емоцій на робочому місці.
<i>Тренінги та вправи для підвищення емоційного інтелекту</i>	
Рольові ігри	Використання симуляцій, де співробітники відіграють різні ролі у конфліктних ситуаціях, щоб вони могли краще зрозуміти різні точки зору та вчитися ефективній взаємодії.
Групові дискусії	Організація зустрічей, де команди обговорюють особисті випадки, коли важко було управляти емоціями, і разом шукають способи вдосконалення.
Тренінг з впливу на емоційний інтелект	Програми, які включають в себе вивчення теорії EI, особистісне оцінювання та індивідуальні сесії консультацій з психологами або коучами, які спеціалізуються на емоційному інтелекті.
Воркшопи по самосвідомості	Ведення інтерактивних воркшопів, де учасники вчаться розпізнавати свої емоційні стани, розуміти їхні причини та вплив на поведінку, що допомагає їм краще контролювати свої реакції у критичних ситуаціях.

Джерело: побудовано за основи [4; 5; 8; 10].

сунки. Вони можуть адаптувати свої стилі комунікації для кожного члена команди, забезпечуючи, що кожен почуватися зрозумілим та цінним.

б) залучення та вплив на співробітників. Використання EI допомагає лідерам виявляти та відповідати на емоційні потреби своїх команд, що підвищує залученість співробітників. Лідери, які можуть емоційно зв'язатися зі своєю командою, зазвичай бачать вищу мотивацію та зниження текучки кадрів.

2) Рішення конфліктів через EI.

а) розпізнавання та адресація конфліктів: Лідери з гострим емоційним сприйняттям швидше виявляють конфлікти та напруженість у команді. Це дозволяє їм реагувати швидко, не дозволяючи конфліктам загострюватися і негативно впливати на продуктивність.

б) медіація та пошук консенсусу. Здатність лідера емпатично спілкуватися та розуміти різні точки зору допомагає у вирішенні конфліктів, пошуку компромісів та уникненні майбутніх непорозумінь.

3) Вплив EI на прийняття рішень і мотивацію команди.

а) зважене прийняття рішень. Лідери, які ефективно управляють своїми емоціями, здатні приймати більш об'єктивні та зважені рішення. Вони можуть аналізувати ситуації без емоційного забарвлення, що знижує ризик прийняття імпульсивних або незважених рішень.

б) підвищення мотивації. Емоційно інтелігентні лідери можуть виявляти та відповідати на емоційні потреби своїх команд, що сприяє підвищенню мотивації. Вони можуть заохочувати співробітників, надаючи підтримку та визнання, що спонукає до більш високої продуктивності та креативності [2].

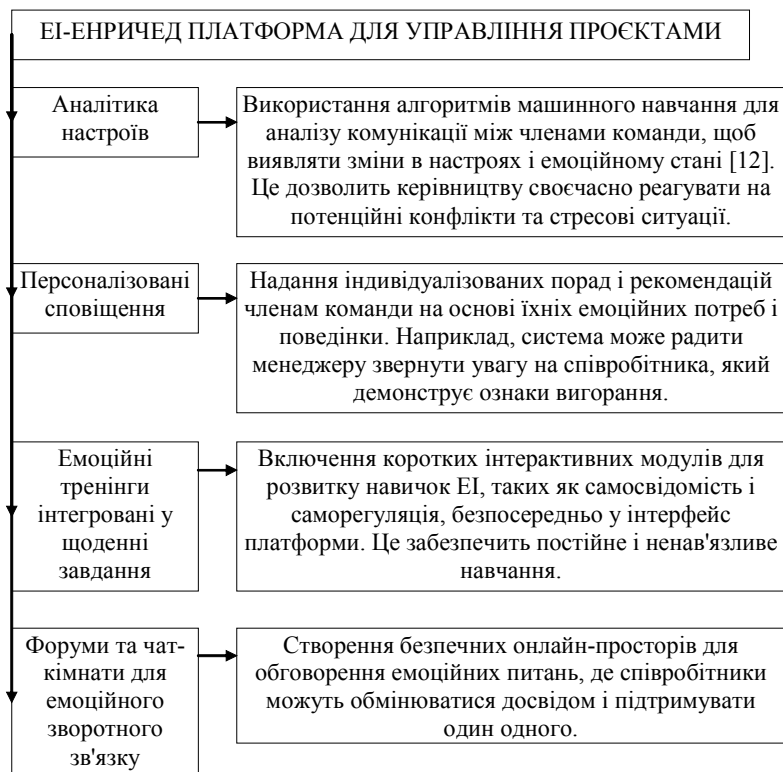


Рис. 2. EI-енричед платформа для управління проєктами

Джерело: запропоновано авторами.

в) збереження талантів у команді. Емоційно інтелегентні лідери не тільки сприяють збалансованому прийняттю рішень і підвищують мотивацію, але й ефективно впливають на збереження талантів у своїх командах. Здатність лідера визнавати та відповідати на професійні аспірації та емоційні потреби співробітників може значно знизити текучість кадрів [8]. Лідери, які використовують EI для створення позитивного та підтримуючого робочого середовища, здатні заохочувати співробітників до довгострокового зобов'язання і лояльності до організації. Це сприяє збереженню ключових працівників та зниженню витрат, пов'язаних із пошуком та навчанням нових кадрів.

Використання EI у лідерстві не тільки сприяє кращому управлінню командами та ефективному вирішенню конфліктів, але й створює здоровіше та більш продуктивне робоче середовище. Лідери, які розвивають та використовують свій емоційний інтелект, досягають кращих результатів у всіх аспектах управління командою.

Отже, задля використання емоційний інтелект у сучасних бізнес-проєктах більш ефективно, запропонуємо нову методику, засновану на поєднанні технологічних інструментів та традиційних підходів до розвитку EI (рис. 2). "EI-енричед" (EI-enriched) означає "збагачений емоційним інтелектом". Цей вираз передає ту ж саму ідею використання або інтеграції емоційного інтелекту у певний контекст або продукт.

Ця методика передбачає розробку спеціалізованої платформи для управління проєктами, яка інтегрує інструменти EI для покращення спілкування та колаборації в команді. Запровадження такої платформи може значно збільшити продуктивність та задоволеність ро-

ботою в команді, знизити рівень конфліктів і покращити загальний емоційний клімат у проєктних групах. Такий підхід забезпечує інтеграцію EI у повсякденну діяльність, роблячи процес її використання більш природним та ефективним.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

На основі аналізу значення та застосування емоційного інтелекту у сучасних бізнес-проєктах можна зробити наступні висновки:

1. Емоційний інтелект виявився критично важливим для ефективного лідерства, оскільки допомагає лідерам краще розуміти та управляти особистими емоціями та емоціями своїх підлеглих. Лідери з високим EI здатні створювати мотивуюче робоче середовище, ефективно вирішувати конфлікти та зміцнювати командний дух.

2. Використання EI у бізнес-проєктах сприяє підвищенню загальної продуктивності та задоволеності працівників. Це досягається через краще розуміння та врахування емоційних потреб співробітників, що, в свою чергу, знижує рівень стресу та текучки кадрів.

3. Дослідження підкреслило важливість інтеграції практик розвитку EI у загальну стратегію організації. Компанії, які активно розвивають емоційний інтелект на всіх рівнях, демонструють більшу адаптивність до змін та краще впораються з викликами сучасного ринку.

Розвиток і застосування емоційного інтелекту у сучасному бізнес-середовищі відкриває нові можливості для покращення лідерських якостей та ефективності командної роботи. Врахування емоційних аспектів при прийнятті рішень, управлінні конфліктами, а також мотивації співробітників може значно підвищити продуктивність та адаптивність організацій у швидкозмінних ринкових умовах. Подальші дослідження в області EI мають зосередитись на створенні та інтеграції інноваційних інструментів, які дозволяють реально виміряти та покращити емоційний інтелект у професійному контексті. Це включає розробку програм для мобільних та настільних пристроїв, що можуть допомогти керівникам в реальному часі аналізувати емоційний стан команди та адаптувати управлінські стратегії відповідно до ситуації. Також важливо звернути увагу на крос-культурні аспекти EI, оскільки глобалізація вимагає від лідерів вміння ефективно спілкуватися та управляти різноманітними командами з різних культур. Вивчення впливу культурних факторів на прояви та розвиток емоційного інтелекту допоможе організаціям створити більш гнучкі та інклюзивні управлінські практики, які сприятимуть гармонійному розвитку і зростанню компаній.

Література:

1. Hachkevych A., Vesolovska, M. Emotional intelligence cards for the development of employee potential. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*. 2023. Vol. 3 (25). P. 115—127.

2. Petrides K., Mavroveli S. Theory and Applications of Trait Emotional Intelligence. Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society. 2018. Vol. 23. P. 24—36.

3. Mayer J.D. Emotional Intelligence in Everyday Life: A Scientific Inquiry. New York: Oxford University Press. 2020.

4. Марчук С. В. Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2022. Вип. 3. С. 20—23.

5. Fedushko S., Kolos S., Malynovska Y. MBTI principles in detecting emotional manipulators among digital platforms users. CEUR Workshop Proceedings. 2019. Vol. 2588. P. 346—359.

6. Malynovska Y., Bashynska I., Cichon D., Malynovskyy Y., Sala D. Enhancing the Activity of Employees of the Communication Department of an Energy Sector Company. Energies. 2022. 15 (13). 4701.

7. Кас'янова С. Б. Роль емоційного інтелекту в розвитку самоефективності. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 6. Т. 1. С. 55—59.

8. Федорова Ю., Момот Д., Стешкін С. Цифрові інструменти розвитку емоційного інтелекту в умовах "Індустрії 4.0". Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Економіка. 2024. 18 (36). С. 55—62.

9. Dudek M., Bashynska I., Filyppova S., Yermak S., Cichon D. Methodology for assessment of inclusive social responsibility of the energy industry enterprises. Journal of Cleaner Production. 2023). 394. 136317.

10. Bashynska I., Malynovska Y., Kolinko N., Bielialov T., Jarvis M., Kovalska K., Saiensus M. Performance assessment of sustainable leadership of enterprise's circular economy-driven innovative activities. Sustainability. 2024. Vol. 16 (2). 558.

11. Bashynska I., Sarafanov M., Manikaeva O. Research and Development of a Modern Deep Learning Model for Emotional Analysis Management of Text Data. 2024. Applied Sciences (Switzerland). 14 (5). 1952.

References:

1. Hachkevych, A. and Vesolovska, M. (2023), "Emotional intelligence cards for the development of employee potential", Management and Entrepreneurship: Trends of Development, vol. 3 (25), pp. 115—127.

2. Petrides, K. and Mavroveli, S. (2018), "Theory and Applications of Trait Emotional Intelligence", Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society, vol. 23, pp. 24—36.

3. Mayer, J.D. (2020), Emotional Intelligence in Everyday Life: A Scientific Inquiry, Oxford University Press, New York, USA.

4. Marchuk, S. V. (2022), Theoretical analysis of the concept of emotional intelligence in psychology", Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: Psychology, vol. (3), pp. 20—23.

5. Fedushko, S. Kolos, S. and Malynovska, Yu. (2019), "MBTI principles in detecting emotional manipulators among digital platforms users", CEUR Workshop Proceedings, vol. 2588, pp. 346—359.

6. Malynovska, Y. Bashynska, I. Cichon, D. Malynovskyy, Y. and Sala D. (2022), "Enhancing the Activity of Employees of the Communication Department of an Energy Sector Company", Energies, vol. 15 (13), 4701.

7. Kasiyanova, S. B. (2019), "The role of emotional intelligence in the development of self-effectiveness", Theory and practice of modern psychology, vol. 6 (1), pp. 55—59.

8. Fedorova, Y., Momot, D., and Steshkin, S. (2024), "Digital tools for developing emotional intelligence in the conditions of "Industry 4.0", Adaptive management: theory and practice. Series: Economics, vol. 18 (36), pp. 55—62.

9. Dudek, M. Bashynska, I. Filyppova, S. Yermak, S. and Cichon, D. (2023), "Methodology for assessment of inclusive social responsibility of the energy industry enterprises", Journal of Cleaner Production, vol. 394, 136317.

10. Bashynska, I. Malynovska, Y. Kolinko, N. Bielialov, T. Jarvis, M. Kovalska, K. and Saiensus, M. (2024), "Performance assessment of sustainable leadership of enterprise's circular economy-driven innovative activities", Sustainability, vol. 16 (2), 558.

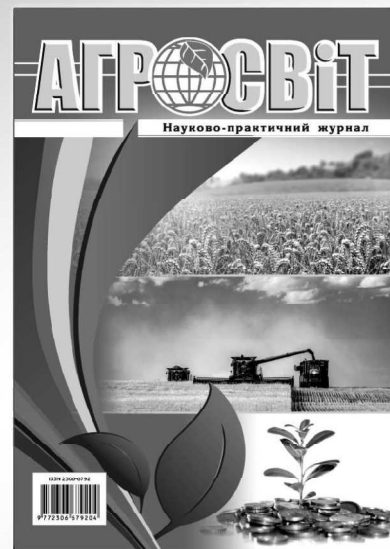
11. Bashynska, I. Sarafanov, M. and Manikaeva, O. (2024), "Research and Development of a Modern Deep Learning Model for Emotional Analysis Management of Text Data", Applied Sciences (Switzerland), vol. 14 (5), 1952.

Стаття надійшла до редакції 29.04.2024 р.

АГРОСВІТ

<https://nauka.com.ua>

Передплатний індекс: 23847



Виходить 24 рази на рік

**Журнал включено до переліку
наукових фахових видань України
з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)**

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292