

**РЕЗОНАНСНИЙ ТА**

**ДИСОНАНСНИЙ**

**ЛІДЕРИ**



# ХТО ТАКИЙ ЛІДЕР

Лідер – це людина, яка вірить у свою справу, впевнена в своїх діях і може передавати цю впевненість іншим. Це та особа, яка має великий вплив у групі, може керувати настроєм та атмосферою колективу, а також впливати на оточуючих. Деякі люди незадоволені своїм місцем у родині, серед друзів, колег чи в суспільстві. Вони вірять, що лише ставши лідером, вони зможуть повернути віру в себе та покращити своє життя.

Лідерами не народжуються, ними стають через багато зусиль і роботи над собою. Якщо ви хочете стати лідером у певній сфері, вам потрібно розвивати та вдосконалювати певні якості своєї особистості.

Лідер має вміти змінювати настрої і думки людей навколо, але робити це не заради власного задоволення, а для досягнення корисних для всіх цілей. Він не обов'язково має бути найрозумнішим, але повинен уміти сформулювати ідею та донести її до групи так, щоб люди повірили в її важливість.



# РЕЗОНАНСНІ ТА ДИСОНАНСНІ ЛІДЕРИ

У музиці дисонанс означає різкий і неприємний звук, а в людських відносинах – це відсутність гармонії. У лідерстві дисонанс виникає, коли керівник ігнорує емоції команди. Наприклад, перший керівник **ВВС**, який проявив байдужість до своїх підлеглих, є прикладом дисонансного лідера.

Такого керівника легко розпізнати: він не відчуває настрою команди, не співчуває і створює негативну атмосферу. Це може бути жорсткий тиран, що кричить на працівників, маніпулятор, який принижує інших, або «сліпий лідер», що не помічає проблем у колективі. Натомість резонансний лідер, як другий керівник **ВВС**, використовує емоційний інтелект, підтримує співробітників і надихає їх, спрямовуючи емоції в позитивне русло. Завдяки цьому резонансний стиль допомагає створити гармонійні й продуктивні стосунки в команді.



# ВИЗНАЧЕННЯ СТИЛІВ ЛІДЕРСТВА

Стили лідерства – це способи взаємодії лідера з командою, які проявляються в тому, як він мотивує, дає завдання та досягає цілей. Найчастіше стиль лідера визначається його характером.

Деякі стилі краще підходять для натхнення працівників, але важливо вміти змінювати підходи залежно від ситуації. Наприклад, у стресових умовах може бути доречним авторитарний стиль, а під час обговорення важливого рішення – демократичний. Гнучкість у підходах є ключовою, але варто також пам'ятати про вплив кожного стилю на атмосферу в колективі. Дослідження авторів книги підтверджують, що вибір стилю може суттєво впливати на корпоративну культуру.



У книзі «Емоційне лідерство» Деніела Гоулмана, Річарда Бояціса і Енні МакКі розповідається про шість стилів лідерства.

Головна ідея в тому, що успішним лідером людину робить не високий інтелект чи професійні навички, а розвинений емоційний інтелект.

---

---

# ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ● ЛІДЕРА >>>>>>

---

Деніел Гоулман ... ..  
Річард Бояціс .....  
Енні Маккі .. ..

ІНТЕР  
сформат



Автори виділяють шість підходів до управління: чотири резонансні (сідеалістичний, навчальний, товариський, демократичний), які сприяють гармонійній роботі команди, та два дисонансні (самбіційний і авторитарний), що можуть викликати напругу.

# ІДЕАЛІСТИЧНИЙ СТИЛЬ

Ідеалістичний лідер мотивує команду рухатися до спільної мети, допомагаючи зрозуміти напрямок, але не вказуючи, як саме досягти результату. Такий підхід особливо ефективний, коли потрібно запустити новий проєкт або знайти нові шляхи розвитку. Наприклад, керівник маркетингової агенції вирішує вивести компанію на міжнародний рівень. Він не нав'язує команді конкретний план, а пропонує мету: «Стати найвідомішою агенцією у Європі».

Головна перевага цього стилю – автономність команди. Співробітники отримують простір для інновацій та експериментів, без страху зробити помилку. Вони почуваються впевнено, пробуєчи нове. Автори зазначають, що цей стиль позитивно впливає на корпоративну культуру, адже багато організацій страждають через відсутність чіткої мети, що знижує мотивацію. Щоб стати ідеалістичним лідером, зосередьтеся на одній амбітній цілі, сміливо експериментуйте та завжди питайте себе, як нові ідеї допоможуть досягти головної мети.



# НАВЧАЮЧИЙ СТИЛЬ



Навчаючий стиль лідерства спрямований на розвиток співробітників шляхом постійного навчання та індивідуальних розмов. Мета цього підходу – допомогти працівникам покращити свою роботу, даючи їм корисні поради та підтримку. Важливо пояснити, що ваші рекомендації – це допомога, а не спроба контролювати кожен їхній крок, щоб уникнути непорозумінь.

Наприклад, керівник ІТ-компанії регулярно проводить зустрічі з розробниками, обговорюючи їхні досягнення та майбутні цілі. Він допомагає працівникам виявити їхні сильні сторони й підказує, як їх розвивати. Замість того, щоб акцентувати увагу на слабких сторонах, він підтримує ініціативи команди та створює атмосферу для професійного зростання. Щоб стати навчаючим лідером, знайдіть час для кожного співробітника, допомагаючи їм розкрити свій потенціал і стати кращими у своїй справі.



# ТОВАРИСЬКИЙ СТИЛЬ

Товариський стиль лідерства спрямований на створення гармонії в колективі та налагодження доброзичливих стосунків між співробітниками. Він допомагає подолати розбіжності та недовіру, сприяючи кращій співпраці. Якщо в команді бракує взаєморозуміння, цей підхід може суттєво покращити атмосферу.

Наприклад, керівник компанії помічає конфлікти між відділами. Щоб виправити ситуацію, він організовує регулярні тимбилдингові заходи, де співробітники мають змогу познайомитися ближче і побудувати довірливі стосунки. Завдяки цьому працівники починають краще розуміти один одного та ефективніше співпрацювати. Щоб стати товариським лідером, створіть культуру взаємоповаги й взаєморозуміння, яка об'єднає команду і зміцнить її зв'язки.



# ДЕМОКРАТИЧНИЙ СТИЛЬ

Демократичний стиль лідерства підходить у ситуаціях, коли лідер не впевнений у найкращому рішенні і прагне залучити команду для пошуку правильного шляху. Такий підхід сприяє співпраці, даючи кожному працівнику відчуття причетності до процесу. Однак у критичних ситуаціях, де потрібна швидкість або впевненість, краще використовувати інший стиль.

Наприклад, керівник компанії, плануючи нову маркетингову стратегію, організовує обговорення з командою. Він запитує думки всіх учасників, враховує їхні ідеї та заохочує відкриті дискусії. Це створює довіру, а співробітники відчувають свою важливість у прийнятті спільних рішень. Щоб стати демократичним лідером, розвивайте вміння слухати, довіряйте команді та працюйте над ефективною комунікацією.



# АМБІЦІЙНИЙ СТИЛЬ



Амбіційний стиль лідерства характеризується високими вимогами до команди та орієнтацією на швидке досягнення цілей. Лідер цього типу часто очікує, що працівники самі зрозуміють, як виконувати завдання, надаючи мінімум вказівок. Він може бути жорстким до неефективних співробітників, аж до їх звільнення. Однак цей стиль часто призводить до перевтоми та професійного вигорання, знижуючи моральний дух у команді, що негативно впливає на корпоративну культуру.

Наприклад, керівник відділу продажів вимагає від команди негайного виконання амбітного плану, не пояснюючи чітко, як досягти мети. У короткостроковій перспективі це приносить результати, але з часом співробітники починають втрачати мотивацію. Щоб уникнути цього, якщо ви використовуєте амбіційний стиль, не забувайте про підтримку та надихайте команду, пояснюючи, які можливості їх чекають завдяки їхнім зусиллям.

# АВТОРИТАРНИЙ СТИЛЬ



Авторитарний стиль лідерства характеризується управлінням через страх. Лідери цього типу часто холодні, неемоційні і вимагають беззаперечної підкореності від своїх співробітників. Такий підхід часто призводить до погіршення атмосфери в команді та негативно впливає на корпоративну культуру. Автори книги зазначають, що цей стиль найбільш ефективний лише в кризових ситуаціях, коли потрібно терміново приймати рішення. У звичайних умовах він майже завжди не працює.

Наприклад, керівник, який примушує працівників виконувати завдання під загрозою покарання, може досягти швидких результатів, але у довгостроковій перспективі це створює атмосферу страху та недовіри, що призводить до вигорання співробітників. Щоб уникнути цього стилю, важливо розвивати навички емоційного інтелекту та навчитися взаємодіяти з командою без тиску.

# МІНІ-ТЕСТ

## Як ви зазвичай реагуєте, коли команда не досягає поставленої мети?

- a) Я пояснюю причини невдачі та підтримую команду, щоб разом вирішити проблему
- b) Я вказую на помилки і наголошую на важливості виконання завдання без відступів
- c) Я приймаю швидке рішення, не обговорюючи процес з командою, і рухаюся далі
- d) Я намагаюся знайти причини невдачі всередині себе, щоб змінити підхід до задачі

● Loading...

## Як ви ставитеся до ініціативи співробітників?

- a) Підтримую нові ідеї та даю свободу для експериментів
- b) Вимагаю чітких вказівок від співробітників, перш ніж дозволити їм діяти
- c) Маю власну думку щодо того, як все повинно бути, і часто приймаю рішення самостійно
- d) Слухаю і враховую ідеї, але приймаю остаточне рішення, спираючись на свій досвід

● Loading...

## Як ви поведетесь у важкі моменти, коли команда перебуває в стресі?

- a) Підтримую команду, спілкуюсь з кожним і намагаюся заспокоїти ситуацію
- b) Призначаю чіткі завдання і очікую швидкого результату, незважаючи на стрес
- c) Уникаю ситуацій стресу та намагаюся перекласти відповідальність на інших
- d) Покладаюся на строгий контроль і вимоги до результатів

● Loading...

## Як ви ставитеся до розподілу обов'язків у команді?

- a) Дозволю кожному визначати, як краще організувати свою роботу
- b) Визначаю чіткі обов'язки і дотримуюсь жорсткої структури
- c) Залишаю більшість рішень на розсуд команди, але з певним контролем
- d) Пояснюю всі рішення та вказівки чітко і без обговорення

● Loading...

## Як часто ви даєте зворотній зв'язок своїм співробітникам?

- a) Регулярно, я завжди намагаюся підтримати і заохочувати
- b) Переважно, коли є серйозні проблеми або помилки
- c) Рідко, тільки за необхідності
- d) Завжди, коли потрібно коригувати роботу або підвищити ефективність

● Loading...

# РЕЗУЛЬТАТ

Якщо більшість відповідей "а", то ви резонансний лідер, який ставить на перше місце емоційний зв'язок та підтримку своєї команди, допомагаючи їй досягати цілей через взаєморозуміння і позитивну атмосферу.

Якщо більшість відповідей "b", то ви амбіційний лідер, який ставить високі вимоги і орієнтований на досягнення результатів. Ви прагнете швидких рішень і результатів, але варто стежити за моральним кліматом у команді.

Якщо більшість відповідей "с", то ви демократичний лідер, який довіряє команді і прагне приймати рішення разом із нею, але в деяких випадках варто зміцнити власну впевненість у прийнятті рішень.

Якщо більшість відповідей "d", то ви авторитарний лідер, схильний контролювати ситуацію і приймати рішення самостійно. Для досягнення кращих результатів варто звернути увагу на підтримку команди та розвиток емоційного інтелекту.



# ВИСНОВКИ

У книзі «Емоційне лідерство» описуються різні стилі лідерства, які впливають на корпоративну культуру. Резонансні стилі, як ідеалістичний, навчаючий, товариський та демократичний, створюють гармонію, мотивують команду та сприяють інноваціям. Натомість дисонансні стилі, такі як амбіційний і авторитарний, можуть призводити до вигорання, страху та погіршення атмосфери в колективі. Успішний лідер повинен вміти адаптувати свій стиль до ситуації та сприяти розвитку емоційного інтелекту для покращення взаємодії в команді.

**ДЯКУЮ  
ЗА УВАГУ**

