

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INTELIGENCJA EMOCJONALNA





Oddziałujące emocjonalnie przywództwo

Cele:

- Zrozumienie koncepcji oddziałującego emocjonalnie lidera i wpływu inteligencji emocjonalnej na styl przywództwa.
- Odkrycie wpływu oddziałującego emocjonalnie przywództwa na organizację.
- Poznanie zalet oddziałującego emocjonalnie stylu przywództwa.
- Wdrażanie oddziałującego emocjonalnie przywództwa w organizacjach.



Czym jest oddziałujące emocjonalnie przywództwo?

„Liderzy mają moc wpływania na stany emocjonalne otaczających ich ludzi. Mogą mieć pozytywny wpływ, przyciągając wszystkich i zarażając ich optymizmem, lub mogą tworzyć dysonans, w którym ich negatywność zderza się z emocjami innych. Oddziałujący emocjonalnie liderzy używają swojej inteligencji emocjonalnej, aby kierować uczuciami, aby pomóc grupie osiągnąć jej cele”.

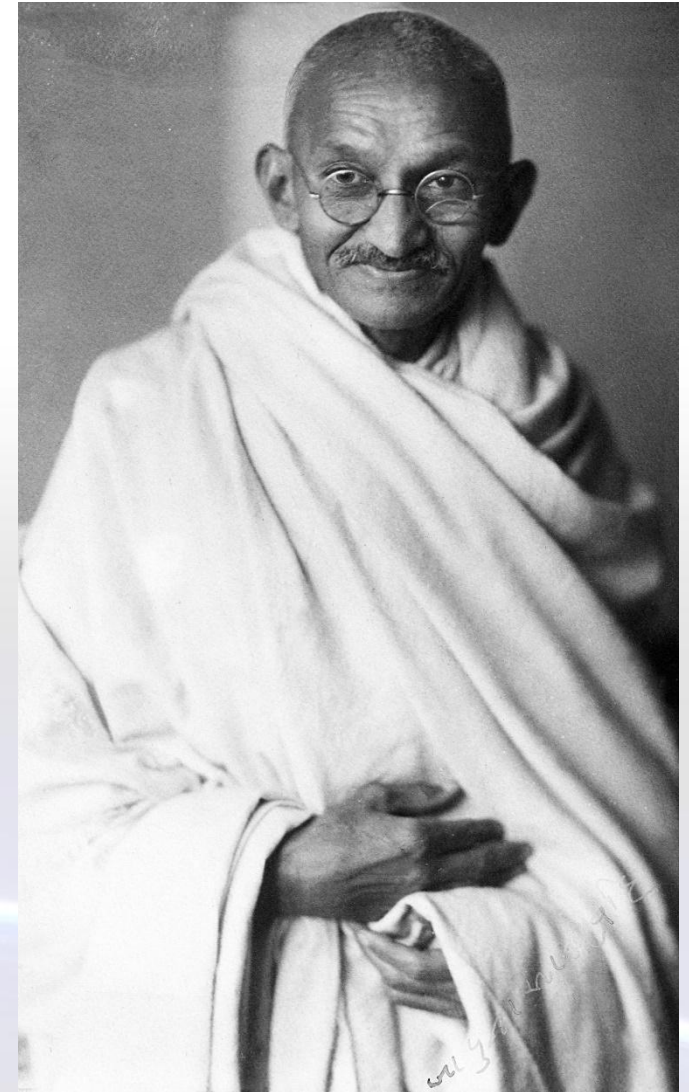
(Daniel Goleman)





Główne cechy oddziałującego emocjonalnie lidera

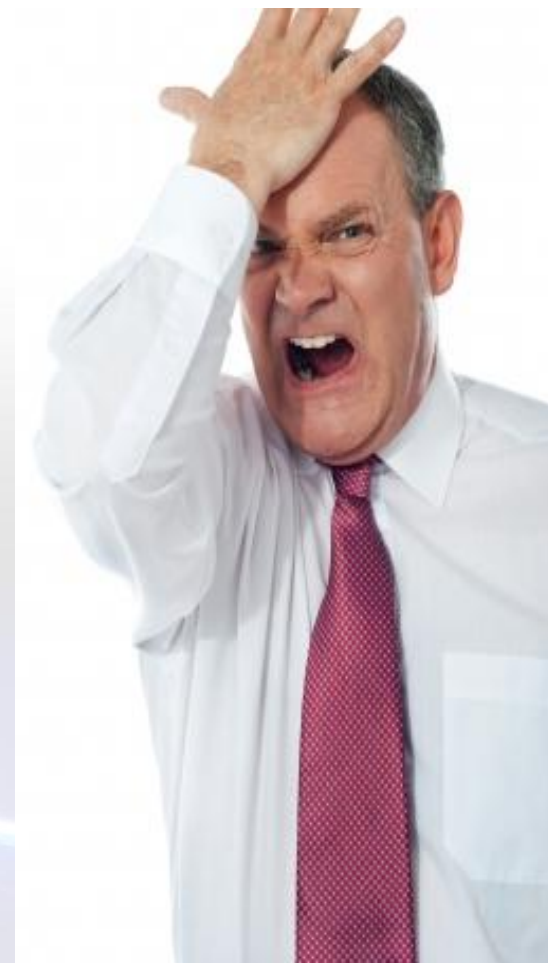
- Mają wyższy poziom EI i większą zdolność do budowania osobistych relacji z innymi.
- Okazują empatię pracownikom borykającym się z życiowymi wyzwaniami.
- Są bardziej skłonni do tworzenia harmonii w grupie i motywowania pracowników, nawet w napiętych sytuacjach w firmie.
- Pracownicy zwykle uważają, że oddziałujący lider dba o nich tak samo jak o innych bliskich sobie ludzi, dba i o nich i o ich wyniki w pracy.





Główne cechy dysharmonijnego lidera

- Zwykle stosują bardziej autorytatywny styl przywództwa.
- Utrzymują większy dystans społeczny i emocjonalny od pracowników. Może to pomóc w czasach, gdy usługi muszą być dostarczane i realizowane w trybie pilnym.
- Mogą powodować frustrację emocjonalną, stres, wypalenie i brak zaangażowania wśród pracowników.
- Chociaż dysharmonijny przywódca często zamierza zachować obiektywizm i logikę w podejmowaniu decyzji, jego podejście jest powszechnie postrzegane jako chłodne i zdystansowane.





INTELIGENCJA EMOCJONALNA: zdolność
rozpoznawania i rozumienia emocji w sobie i
innych oraz umiejętność wykorzystywania tej
świadomości do zarządzania swoim
zachowaniem i relacjami.



INTELIGENCJA POZNAWCZA: umiejętności
uczenia się i rozumienia nowych sytuacji,
rozumowania w obliczu problemu, stosowania
wiedzy w bieżącej sytuacji.



Odziałujące
emocjonalnie
przywództwo



Uważność

Wielcy liderzy są inteligentni emocjonalnie i uważni: starają się żyć w pełnej świadomości siebie, innych, natury i społeczeństwa. Przywództwo to rodzaj relacji, która ma związek z byciem w harmonii z innymi (nadawania na tej samej fali)

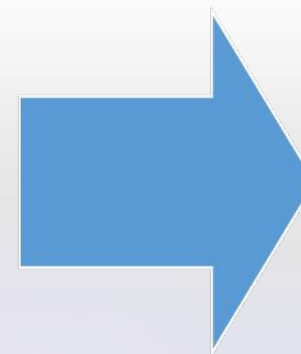
W KONTAKCIE Z INNYMI



OGÓLNY TON EMOCJONALNY



PRZYWÓDZTWO, A INTELIGENCJA EMOCJONALNA



Pozytywny wpływ na
innych i działanie



Przywództwo: odnoszące się do innych

WSPÓŁCZUCIE: Dzieje się tak, gdy ktoś nie tylko odczuwa empatię, ale także pragnie podjąć działania, które pomogą złagodzić cierpienie drugiego

SYMPATIA: to zwiększona świadomość trudnej sytuacji innej osoby, którą należy złagodzić

EMPATIA: to umiejętność przyjęcia perspektywy, doświadczenia okoliczności lub stanu emocjonalnego innej osoby

ŚWIADOMOŚĆ
WOBEC
INNYCH





Współczucie: kluczowe słowo

Podczas gdy zbyt duża empatia może powodować stres i wypalenie u osoby współczującej, współczucie wywołuje uczucie troski, ciepła i motywacji do pomocy drugiej osobie. Jak przywódca może pielęgnować współczucie?

- Zapytaj, jak możesz pomóc, nie zakładaj, co jest innym potrzebne.
- Szukaj podobieństw z członkami zespołu
- Zachęcaj do współpracy zamiast rywalizacji w zespole
- Pielęgnuj prawdziwą ciekawość osób w swoim zespole
- Uważaj na granice - unikaj bycia emocjonalną gąbką
- Daj przykład - traktowanie innych ze współczuciem jest zaraźliwe!



4 style oddziałującego przywództwa

Wizjonerski

Coachingowy

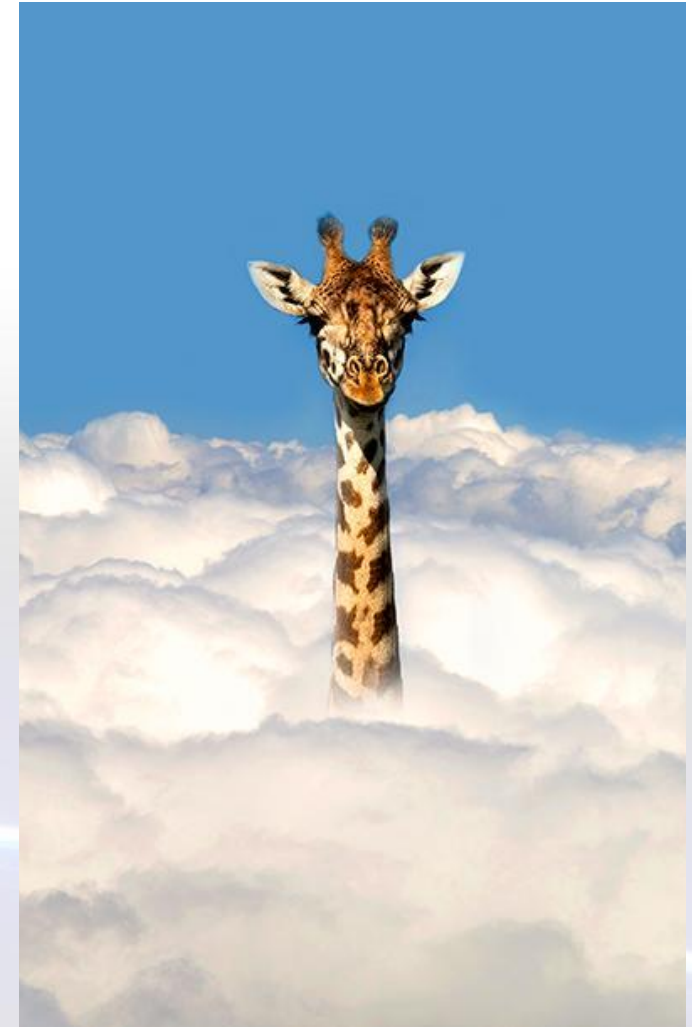
Afiliacyjny

Demokratyczny



Wizjonerski

Wizjonerscy liderzy widzą całościowy obraz tego, do czego dążą i dzielą się z grupą swoją perspektywą, inspirując innych do wspólnej pracy, aby osiągnąć cele. Dobrze, jeśli ich działania będą współgrać z wartościami i celami firmy, jeśli będą z nimi spójne. Ten styl pozwala ludziom zrealizować ich cele i marzenia. Jest właściwy, gdy zmiana wymaga nowej wizji lub, gdy istnieje potrzeba wytyczenia jasnego kierunku.





Coachingowy

Ten styl koncentruje się na rozwoju osobistym osób coachowanych. Istnieje autentyczne zainteresowanie poszczególnymi pracownikami, co pomaga budować zaufanie i dobre stosunki między jednostką a liderem. Coaching buduje pewnego rodzaju rezonans, łącząc to, czego ludzie chcą, z celami firmy. Używamy tego stylu, jeśli chcemy pomóc pracownikowi poprawić wydajność/efektywność w dłuższej perspektywie czasowej.





Afiliacyjny

Afiliacyjny styl przywództwa polega na budowaniu relacji i współpracy. Korzystając z empatii, podstawowej umiejętności inteligencji emocjonalnej, liderzy afiliacyjni zwiększają morale, doceniając ludzi i ich uczucia. Ten styl buduje rezonans, tworząc harmonię poprzez łączenie ludzi ze sobą. Relacje oparte na współpracy, które buduje ten styl, mogą w dłuższej perspektywie poprawić wydajność i produktywność.





Demokratyczny

Opiera się na kompetencjach grupy, która ma na celu wniesienie wkładu poprzez faktyczną współpracę przy podejmowaniu decyzji.

Liderzy używający tego stylu potrzebują kilku umiejętności wchodzących w skład inteligencji emocjonalnej, w tym:

umiejętności pracy zespołowej i współpracy, zarządzania konfliktami i wywierania wpływu. Ponadto skutecznie się komunikują i świetnie słuchają. Empatia jest ważna, szczególnie dla zrozumienia myśli i uczuć członków zróżnicowanej grupy.





Za i przeciw oddziałującego przywództwa

Zalety

Zmniejsza absencję pracowników
Pozwala zachować talenty
Zwiększa koordynację pracy
Kompensuje braki strukturalne w kulturze organizacyjnej
Zachęca do empatii między kierownictwem, a współpracownikami

Liderzy są pod presją, czują się obserwowani

Wymaga zaangażowania osobistego
Presja, aby robić właściwe rzeczy
Mocne powiązanie ze środowiskiem
Uzależnienie od stanu emocjonalnego

Wady



Jak rozwinąć oddziałujące przywództwo?

Zbuduj relacje z innymi. Liderzy koncentrują się na innych osobach, na czynnikach zewnętrznych, co pomaga im w nawiązywaniu kontaktów i rozwijaniu istotnych relacji. Jednocześnie przywódcy ukierunkowani są do wewnątrz: na swoje wartości, wizję, poczucie celu i samoświadomość.

Stwórz ogólny pozytywny klimat. Nie oznacza to, że liderzy nigdy nie mają złego dnia, nie denerwują się ani nie tracą cierpliwości od czasu do czasu. Jednak ogólny ton emocjonalny, jaki tworzą w organizacji, jest pozytywny (doświadczany przez innych, a nie tylko przez lidera).



Test dot. oddziałującego przywództwa

Czy jesteś inspirujący?

Czy tworzysz pozytywny klimat do współpracy?

Czy wiesz, co jest w „umysłach i sercach” Twoich ludzi?

Czy jesteś pielęgnujesz relacje z innymi osobami?

Czy kultywujesz i doświadczasz współczucia?

Czy jesteś świadomy siebie?

Czy jesteś uważny w stosunku do innych?

Czy dbasz o środowisko?



Bibliografia:



- Goleman, Boyatzis & McKee. (2002) *Primal Leadership. Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press.
- Boyatzis & McKee (2005) *Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others*. Harvard Business School Press.
- McKee, Boyatzis & Johnston. (2008) *Becoming a Resonant Leader: Develop Your Emotional Intelligence*. Harvard Business School Press.
- <https://smallbusiness.chron.com/resonant-vs-dissonant-leadership-styles-65011.html>
- <https://www.linkedin.com/pulse/master-four-styles-resonant-leadership-daniel-goleman>

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

