

«6 стилей эмоционального лидерства»

В 2006 году вышла в свет книга «Primal Leadership», в которой авторы Дэниел Гоулман, Ричард Боязис и Анни Макки определили шесть стилей эмоционального лидерства. Каждый из них по-разному влияет на эмоции людей и имеет свои сильные и слабые стороны в различных ситуациях. Гоулман утверждает, что ни один стиль не должен использоваться постоянно, важно их варьировать. Рассмотрим каждый стиль отдельно.

1. Визионер

Люди, использующие визионерский стиль лидерства, умеют вдохновлять людей и направляют их к общей цели. Они сообщают членам своей команды, куда нужно двигаться (но не как именно это сделать) и позволяют самим найти собственный путь достижения цели. Основная черта характера этих лидеров — эмпатия.

Когда использовать

Этот стиль лидерства подходит в том случае, когда компания нуждается в новом видении будущего и новых направлениях. Однако если вы работаете с высококвалифицированными людьми, которые более опытные чем вы, тогда лучше подходит демократический стиль.

Как развивать

Чтобы развить этот стиль, фокусируйтесь на следующих навыках:

- Эмпатии
- Уверенности в себе
- Презентационных способностях

2. Коуч

Этот стиль объединяет личные цели людей с целями компании. Коучи эмпатичны и умеют мотивировать, фокусируются на развитии членов команды для достижения будущего успеха.

При таком подходе лидер ведет частые проникновенные беседы со своими подчиненными, которые не особо эффективно

выполняют свою работу. Он концентрирует своих людей не только на профессиональных, но и на жизненных целях.

Когда использовать

Стиль коучинга следует применять всякий раз, когда вы замечаете отставание члена команды. Таким людям требуется наставник, который поможет советом и примером.

Как развивать

Вы должны знать своих людей как можно лучше. Когда вы понимаете их ценности, потребности и мечты, то можете находить самые эффективные подходы к ним.

3. Аффилативный лидер

Эти лидеры содействуют гармонии в коллективе. Такой стиль объединяет людей, поощряет сотрудничать и разрешает конфликты. Чтобы использовать этот стиль, вам нужно научиться ценить чувства и эмоции других людей.

Когда использовать

Используйте аффилативный стиль всякий раз, когда чувствуете напряжение в коллективе, когда доверие подорвано или когда команда нуждается в дополнительной мотивации.

Как развивать

Научитесь:

- Разрешать конфликты
- Быть оптимистом
- Управлять своими и чужими эмоциями

4. Демократический лидер

Эти лидеры фокусируются на сотрудничестве. Они больше слушают и дают свободу, чем руководят, а также активно ищут способы повышения эффективности работы в команде.

Как использовать

Сначала разберемся когда не нужно использовать демократический стиль: когда люди вашей команды неопытны, некомпетентны и недостаточно проинформированы.

Соответственно, использовать этот стиль нужно с квалифицированными людьми. Вам нужно просто не мешать им выполнять работу, которую они и сами прекрасно выполняют.

Как развивать

Вы должны научиться слушать своих подчиненных и предлагать свою помощь, когда потребуются. Вовлекайте свою команду в процесс решения проблем и процесс принятия решений.

5. Ведущий лидер

Такой лидер фокусируется на продуктивности и достижении целей. Они ожидают отличного выполнения задания от своей команды и часто принимают участие в процессе.

Ведущие лидеры не балуют тех, кто не выдает высоких результатов и не умеют с ними работать. Этот стиль лидерства может привести к истощению и эмоциональному выгоранию членов команды.

Как использовать

Используйте этот стиль лишь в том случае, когда вам нужны быстрые результаты.

Как развивать

Научите свою команду следовать концепциям шести сигм и бережливого производства.

6. Командирующий лидер

Эти лидеры используют автократический подход. Он основан на приказах, угрозах наказания и жестком контроле.

Как использовать

Такой стиль лидерства наиболее эффективен во время кризиса, при быстро меняющихся условиях, а также при проблемах с членами команды.

Как развивать

Будьте осторожны, используя этот стиль, его часто понимают и применяют неправильно. Повышайте свою стрессоустойчивость и учитесь принимать тяжелые, непопулярные решения.