

Козачок Ірина,

викладач Запорізького електротехнічного коледжу,
Національний університет «Запорізька політехніка»
(Запоріжжя, Україна)

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРІВ ЯК ОСНОВА КРЕАТИВНОГО КОЛЕКТИВУ ЦИФРОВОГО СУСПІЛЬСТВА

Сьогодні потрібні лідери, що змінюють все тому що ми живемо у світі, що невинно змінюється: глобалізація, нестабільність, шалений розвиток інформаційних технологій, загострення конкуренції, вплив цифрової економки на нашу свідомість. Світ настільки змінився, що вимагає від сучасних лідерів бути зібраними, зосередженими. Переконаливими, сповненими енергії і співчуття, вмотивованими, готовими до співпраці

Лідерство потрібно на всіх рівнях як лідерство, що дає результати. Тому слід постійно розвивати у собі лідерські якості, щоб стати резонансним лідером, для якого потрібна сила емоційного інтелекту. В основі лідерства лежать емоції, тому емоційно свідомий лідер створює резонанс, а, отже, і результат.

Саме лідери повинен створити емоційну атмосферу для креативних інновацій і підвищення лідерського потенціалу своїх підлеглих, але все залежатиме від того, як він це буде робити. Лідер виступає емоційним провідником групи. Головне – це спрямувати емоції людей у позитивному напрямку і розвіяти негативну атмосферу. Коли лідери намагаються викликати позитивні емоції, пробуджуючи у людей найкраще, то такий ефект ми називаємо резонансом, коли лідери викликають негативні емоції, це слід назвати дисонансом [1, с.25].

Дослідження виявило, що чим більш позитивний загальний настрій керівного персоналу, то більш злагоджено вони працювали разом, а отже, врешті справи компаній поліпшувалися. Справедливо і протилежне: чим довше компанією керують люди, які не ладнають між собою, тим гірша її продуктивність.

Тоді «груповий IQ» - загальна сума талантів, які кожна особа приносить у колектив, - залежить від групового емоційного інтелекту, який виявляється у злагодженості роботи всіх членів. Лідер, який має хист до поліпшення співпраці, може підтримувати командну роботу на високому рівні, а, отже, і забезпечити ефективність і продуктивність спільних зусиль. Дослідження, що відбулися на цю тему, свідчать, що кожен відсоток поліпшення настрою персоналу дає 2% зростання доходу [1, с. 36].

Саме тому лідер повинен розвивати складові емоційного інтелекту, серед яких: емоційна самосвідомість, точка самооцінка, упевненість у собі; емоційний самоконтроль, відкритість, уміння пристосуватись, цілеспрямованість, ініціативність, емпатія, або співпереживання; керування взаєминами, що в цілому буде сприяти змінам в організації.

Головне - це розвиток своєї самосвідомості як глибокого розуміння своїх цінностей і мотивів. Самосвідомі лідери знають куди прямують і навіщо, осягаючи свої цінності, цілі та мрії. Найбільш красномовною ознакою самосвідомості є схильність до самоаналізу й роздумів. Цінності, що спрямовують нас, представлені у вигляді ієрархії емоційно забарвлених думок: угорі – те, що нам «подобається» і що ми вважаємо привабливим, а знизу – ненависне [1].

Інтуїція – важлива для лідера якість, що полягає у застосуванні не лише технічних вмінь, а й життєвій мудрості до ухвалення ділових рішень. Вона природна для самосвідомого лідера. До слухання до самовідчуттів допомагає нам знайти сенс серед усіх цих даних і ухвалити найкраще рішення. Інтуїція нині важлива для лідерів більше, ніж будь-коли, саме тому, що вони просто потопають у потоках інформації.

Будь-який лідер, шляхом серб і помилок, створює для себе такий собі виточений мікрокосм набутого досвіду. Мозок постійно фіксує правила ухвалення рішень, які спрацьовують, а які – ні. Лідери повинні навчитися довіряти своїй інтуїції і це – результат власного досвіду. Самокерування – це концентрована сила, потрібна всім лідерам для досягнення поставленої мети [2].

Самокерування нагадує постійний внутрішній діалог, що являє собою складову емоційного інтелекту. Лідери, які майстерно володіють собою, є втіленням жвавого, оптимістичного ентузіазму, який забезпечує позитивний резонанс.

Лідери не можуть ефективно справитися з емоціями інших, якщо не приборкати своїх. Емоції лідера мають наслідки для суспільства. Лідери, що контролюють свої емоції, краще пристосовуються до змін і допомагають у цьому своїм організаціям.

Резонанс створює не лише хороши настрої лідера і його вміння говорити правильні речі, а й також набір узгоджених дій, які утворюють конкретний лідерський стиль. Чотири із стилів - ідейний, наставницький, приязний та демократичний – створюють резонанс, який підвищує продуктивність, а два інші – радикальний та командний – можуть стати у пригоді в певних ситуаціях, але ними треба користуватися обережно.

Результати засвідчують, що, за однакових умов для всіх, лідери, як застосовували стилі з позитивним емоційним впливом, давали кращі фінансові результати, ніж ті хто вдавався до інших підходів. Ідейний стиль: створює резонанс, бо заохочує людей іти до спільних мрій; має позитивний вплив на атмосферу; найкращий час для застосування – коли

для змін потрібне нове бачення або коли потрібно вказати чіткий напрям. Наставницький – створює резонанс, бо лідер пов’язує свої цілі з цілями організації; має позитивний вплив на атмосферу; може покращити продуктивність завдяки розвитку навичок. Приязний – створює резонанс завдяки гармонії і налагодженню зв’язку між людьми; має позитивний вплив на атмосферу; найкращий час для застосування - коли в команді існують незгоди, коли бракує мотивації у періоди стресу; або коли потрібно налагодити зв’язки.

Демократичний стиль також створює резонанс – цінує думки людей та сприяє виникненню відчуття належності і прихильності за допомогою особистого внеску; має позитивний вплив на атмосферу; найкращий час для застосування – для створення підтримки та згоди або для отримання важливого внеску від працівників [1].

Зараз необхідні лідери із баченням; лідери, що резонують; натхненне лідерство. Натхнення разом із тріадою складників емоційного інтелекту - впевненістю, самосвідомістю, емпатією – дає змогу лідерам сформулювати мету, значущу для них та відповідну для їхніх цінностей. Коли настає час змінити орієнтири, впевненість та вміння бути каталізатором змін допомагають полегшити перехід.

Лідерами стають, а не народжуються. Багато високоефективних лідерів природно опановують навички емоційного інтелекту. Дослідження показують, о чудові лідери створюють самі себе, протягом всього життя і роботи, набуваючи навичок, які сприяють їх ефективності. Справді, когнітивні навички постають як мінімальні навички, але вони потрібні людям для виконання звичайної роботи.

Навички емоційного інтелекту складають більшість важливих визначальних здібностей, так як завдяки навичкам самокерування зростають неймовірні успіхи організації та відповідно її прибутки.

Література:

1. Гоуламан Деніел, Бояціс Річард, Маккі Енні. Емоційний інтелект лідера. К.: Наш час, 2019. 288 с.

2. Воронкова Валентина, Кивлюк Ольга, Нікітенко Віталіна, Рижова Ірина. Stem-освіта як фактор становлення і розвитку smart-суспільства // Становлення і розвиток інформаційного суспільства як основи забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави». Матеріали Міжнародної науковопрактичної конференції 23–24 листопада 2017 року / Ред.-упорядник: д.філософ.н., проф. В.Г.Воронкова. - Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2017.- 276 с. С.81-84.