

**СЕКЦІЯ 4**  
**РОЛЬ ПЕДАГОГІКИ Й ПСИХОЛОГІЇ У ФОРМУВАННІ**  
**ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА**

**Голова секції:** проф. Ігнатюк О.А.

**Секретар секції:** доц. Костиря І.В.

*Анохіна А.О.*

*Науковий керівник: Романовський О. Г.*

*НТУ «ХП», м. Харків*

***РЕЗОНАНСНЕ ЛІДЕРСТВО ТА ЙОГО ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ***

На сьогодні найбільш успішним й продуктивним вважається резонансне чи емоційне лідерство. Резонансне лідерство засноване на емоційному зв'язку з підлеглими. Високий рівень емоційного інтелекту дозволяє лідеру відчувати колектив та інтуїтивно знаходити підхід до нього, надихати й спонукати до дій через емоційні стимули. Даний тип лідера ніколи не відчуватиме труднощів у налагодженні комунікацій з партнерами, клієнтами, підлеглими. Саме тому емоційний інтелект - так багато важить для успіху.

Емоційний інтелект - це здатність людини до сприйняття, усвідомлення та корекції свого емоційного стану й емоційного стану інших людей. Він складається з саморозуміння, управління своїми емоціями (саморегулювання), емпатії (здатності розуміти емоційний стан інших та взаємодіяти з ними з урахуванням їх емоційних реакцій) та соціальних навичок (уміння знаходити спільну мову та підтримувати відносини з людьми). Рівень емоційного інтелекту залежить від низки факторів: особливості темпераменту; типу мислення; рівню розвитку самосвідомості; рівню емоційного інтелекту батьків; виховання та обставин в сім'ї. Але емоційний інтелект можна розвинути шляхом цілеспрямованої освіти, особливо під час професійної підготовки в

зкладах вищої освіти. Підготовка у вищій школі спрямована на формування етичного лідера.

Сучасні науковці виділяють особливості етичного та неетичного лідерів. Етичний лідер використовує владу на користь інших, будує своє бачення відповідно до потреб й прагнень послідовників, стимулює у послідовників творчий підхід до справи, а також своїх поглядів, заохочує відкриту та двосторонню комунікацію, вчить, розвиває й підтримує послідовників, покладається на внутрішні моральні стандарти для задоволення своїх інтересів. Неетичний лідер використовує владу лише в особистих інтересах, просуває лише своє особисте бачення, перетинає критику на свою адресу, вимагає беззаперечного виконання своїх рішень, нечутливий до потреб послідовників.

Ми згодні з тим, що, коли лідери пробуджують у підлеглих позитивні емоції, вони розкривають у них найкращі сторони й навпаки, коли керівники викликають негативну реакцію, то підривають емоційні основи, на яких ґрунтується доброзичливість колективу. Пригніченість, що виникає при цьому, миттєво відбивається на результатах роботи. Резонансний лідер розуміє, про що думають співробітники та що їх турбує, тому знає, що сказати й зробити у конкретній ситуації, щоб людям захотілося працювати продуктивно. Такому лідеру вірять, звертаються за підтримкою, а він добре знає команду, її справжні потреби й тому найчастіше приймає правильні рішення.

На нашу думку, резонансне лідерство викликає натхнення, посилює мотивацію людей. Під впливом лідера з високим розвитком емоційного інтелекту співробітники обмінюються ідеями, навчаються один в одного, приймають спільні рішення та дружно працюють. Виникає міцний емоційний зв'язок, який допомагає їм не губитися навіть в умовах глобальних змін та невизначеності. Якщо лідер не вміє викликати емоційний відгук, то це позначиться на результатах праці колективу. Завдяки освоєнню керівником таких навичок як: розуміння власних емоцій, самоконтроль, емпатія, управління відносинами (вбудовування зв'язків на емоційному рівні) команда працюватиме максимально ефективно. Бути лідеру на одній хвилі з оточуючими – ось, що

важливе. Тільки в такому випадку можна створити творчу вільну атмосферу, в рамках якої, люди, які співпрацюють між собою, зможуть зробити набагато більше, ніж кожен з них окремо.

Таким чином, ефективність резонансного лідерства в першу чергу забезпечує саме високий рівень емоційного інтелекту лідера, тому під час професійної підготовки потрібно створювати певні умови для формування емоційного інтелекту.

*Ахмедова Г. Г.*

*Науковий керівник: Гарань Н. С.*

*ДВНЗ «ДДПУ», м. Слов'янськ*

### ***ПРОБЛЕМА ЛІДЕРСТВА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ***

У певному сенсі, лідерство – як краса:

йому важко дати визначення, але коли ти

його бачиш, ти знаєш, що це точно воно.

Уоррен Бенніс

У складних трансформаційних умовах оновлення соціальних, економічних і трудових відносин в Україні особливого значення набувають професійно значущі якості фахівців, що в кінцевому підсумку забезпечують як розвиток певних освітніх галузей, так і впливають на якість системи освіти країни в цілому. При цьому ключову роль відіграють лідери, що найчастіше виступають ініціаторами змін і призвідцями ефективного руху вперед.

Теоретичні й емпіричні дослідження проблеми лідерства відзначаються як у вітчизняній науковій думці, так і в роботах закордонних вчених. У другій половині ХХ століття активно проводилися наукові розвідки, спрямовані на вивчення лідерських якостей, визначення характерних ознак, їх систематизацію та дослідження особливостей, що відрізняють особистість лідера від звичайної