

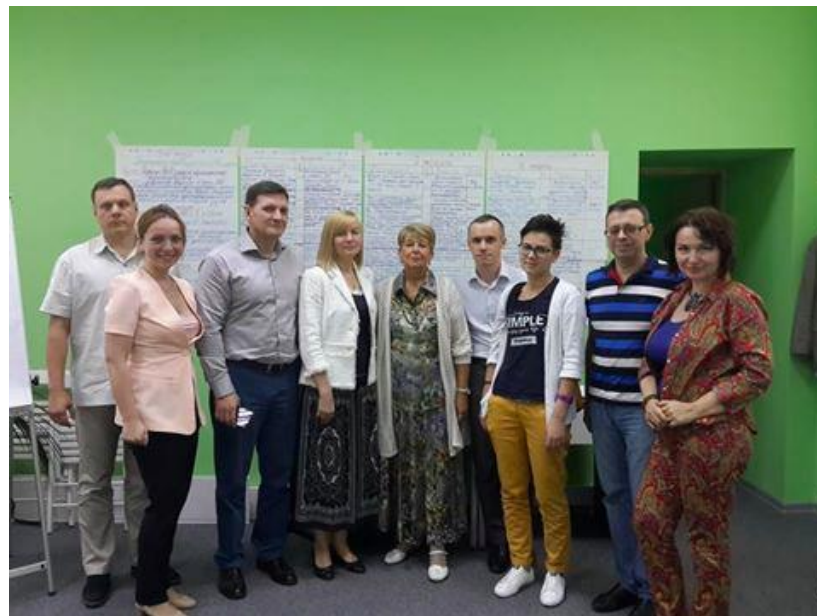
corporate talent development



Модель эмоционального интеллекта Йельского университета в деятельности тренера

Бизнес-тренер, консультант в области
организационного развития, тьютор в области
развития эмоционального интеллекта по
методологии Йельского университета
Леонид Богданов

Обучение методологии EI

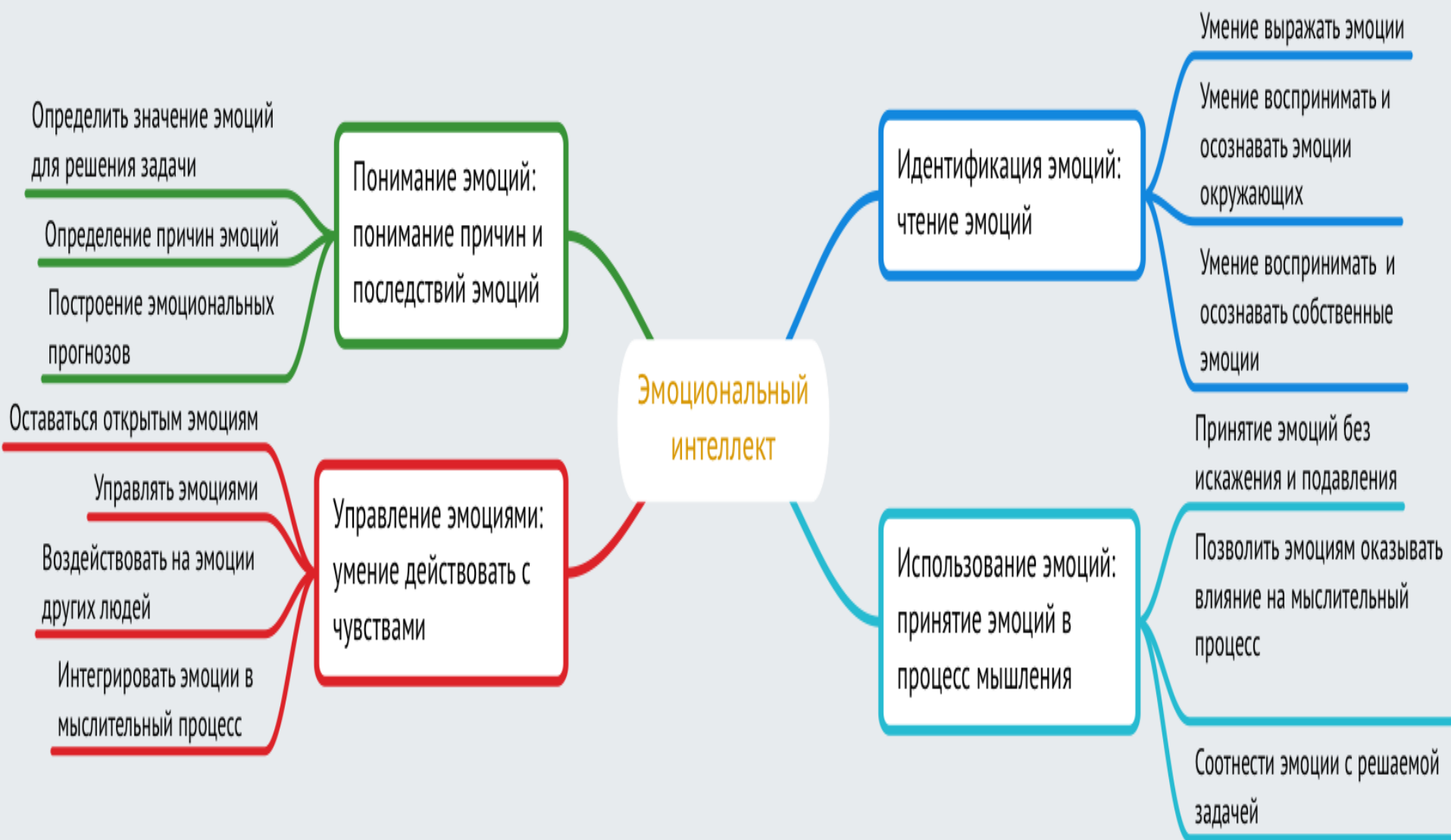


Эмоциональный интеллект (EI)

EI (by Peter Salovey and John Mayer) – способность воспринимать и понимать проявления личности (себя и других), которые проявляются в эмоциях, повышать эффективность мышления, используя эмоции, управлять эмоциями на основе процессов мышления



Способности эмоционального интеллекта

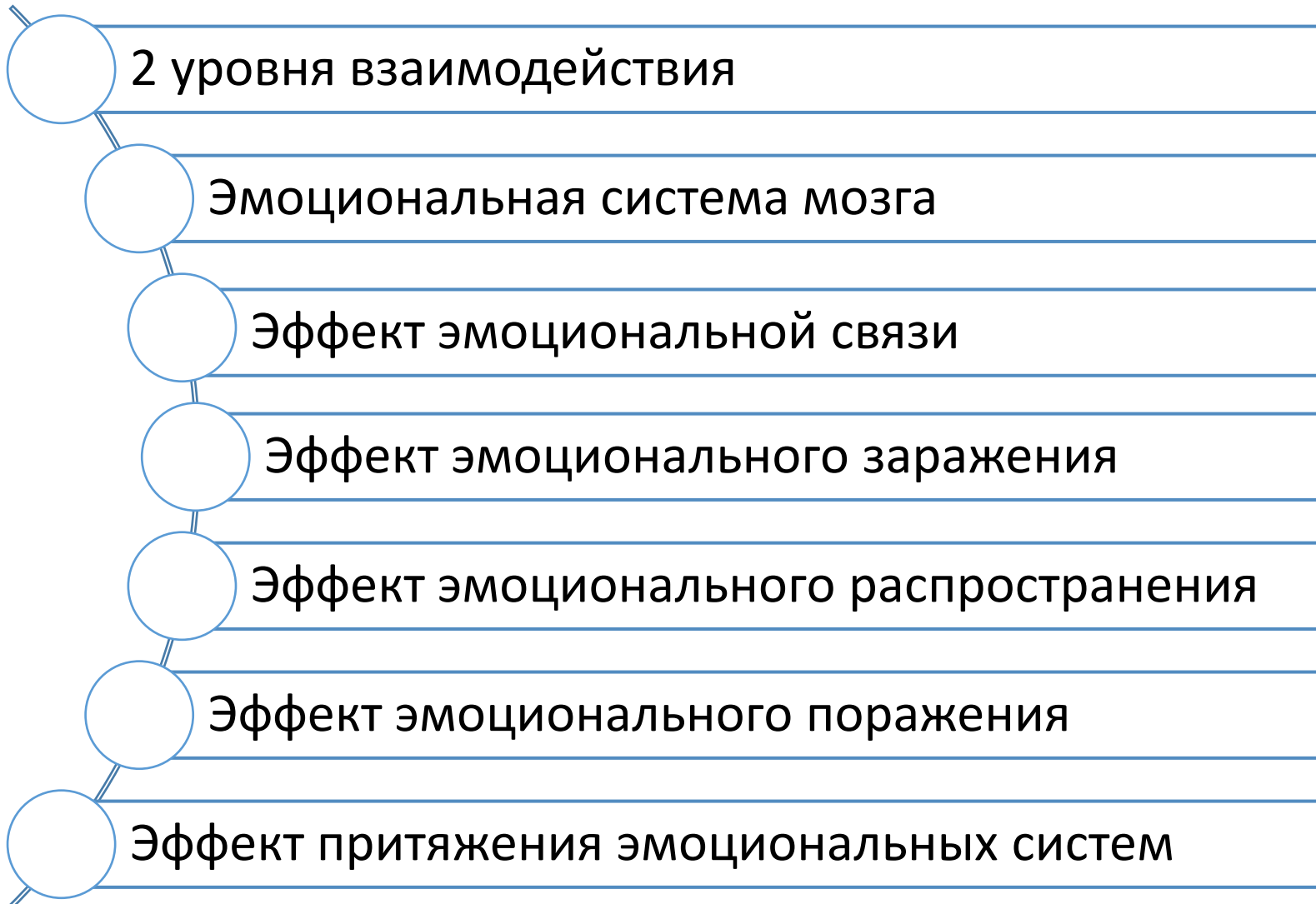


Резонансное лидерство

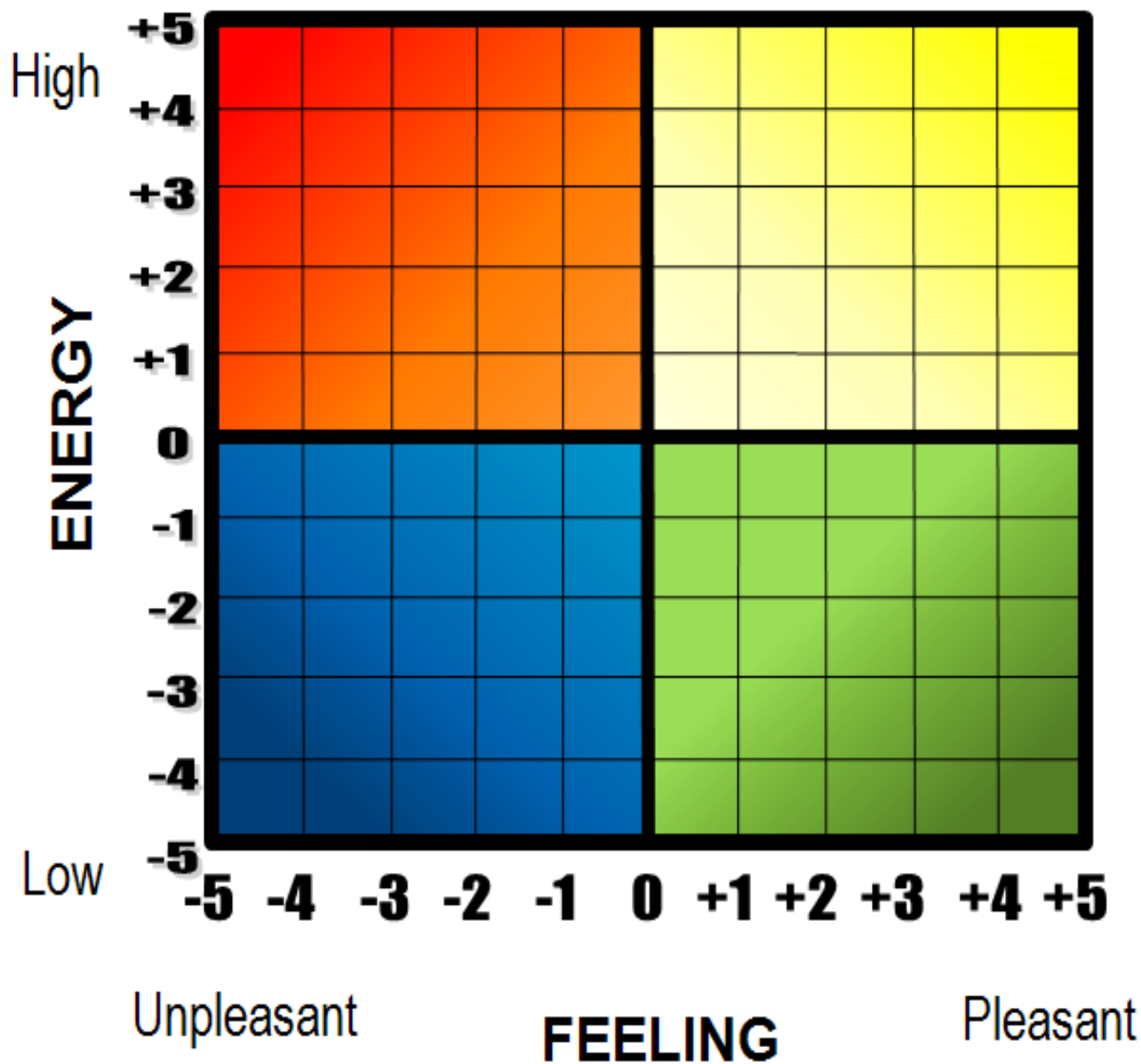
- **Резонансное лидерство** – это руководство людьми, построенное на отношениях взаимного доверия и уважения
- **Резонансный лидер** – это лидер, который проникается чувствами подчинённых, задаёт их эмоциям позитивное направление, эффективно использует ресурс эмоций, для достижения результатов и создания в коллективе позитивного эмоционального климата
- Резонансное лидерство базируется на группе способностей, которая называется **эмоциональным интеллектом**.



Предпосылки резонансного лидерства



Квадрат эмоциональных состояний



Кейс

- Вы как внешний тренер проводите управленческий тренинг в корпоративном формате.
- После первой кофе-паузы Вы начинаете содержательный модуль, посвященный теме подачи обратной связи в развитии сотрудников.
- После предыдущей сессии группа вышла позитивно настроенной на обучение, и Вы планируете, что процесс пойдет достаточно динамично, и вы успеете завершить данную тему даже немного раньше запланированного времени. Дополнительное время вы планируете уделить проработке кейсов, актуальных для участников данной группы
- Вы начали сессию с объявления ее целей и вашего намерения уделить больше времени проработке реальных ситуаций.
- Вы приготовились предложить следующую активность, но внезапно почувствовали дискомфорт. Каковы будут ваши действия?

Кейс

- Вы сделали паузу и провели короткий анализ ситуации.
- Вы коротко сфокусировали внимание на себе и не обнаружили источников беспокойства
- Вы посмотрели на участников группы и определили, что Вашу тревогу вызвал перепад в настроении группы. Вы заметили, что воодушевление, которое было в группе после начала сессии сменилось на некоторое напряжение, которое повисло в воздухе после озвучивания Вами планов данной сессии
- Каковы будут Ваши действия?

- Вы решили не переходить к следующей активности, не прояснив причины перепада напряжения.
- Вы сделали паузу и посмотрели на участников группы более внимательно и отклонились немного назад
- Вы обратились к участникам группы с вопросом о наблюдаемых в их состоянии изменениях и сделали паузу
- В ответ на это один из участников предложил не останавливаться на их рабочих ситуациях, а уделить больше времени содержательному блоку
- У Вас это вызвало раздражение, т.к. Вы обговаривали с Заказчиком тренинга подробно остановиться на ситуациях из опыта участников.
- При этом Вы заметили в группе одобрение и в глазах надежду
- Каковы будут Ваши действия?

Кейс

- Вы решили не приступать к следующей активности, не прояснив для себя причины неготовности участников работать с реальными ситуациями
- Постепенно участники стали более откровенными, и Вам удалось выяснить, что они не хотели бы чувствовать себя уязвимыми в глазах коллег и опасаются, что это может повлиять на мнение о них руководства. Участники привели обоснованные аргументы своего беспокойства
- Доводы участников вызвали у вас сочувствие. Вами действительно овладела тревога за возможные последствия для участников и вашу ответственность за принятое сейчас решение.
- При этом вы взяли на себя обязательство перед Заказчиком. И также вы понимаете, что если сейчас не изменится отношение участников к возможности давать открытую обратную связь друг другу, эффект тренинга не будет действительно значимым
- Каковы будут Ваши действия?

Резонансное лидерство на основе 4-х шагов эмоционального интеллекта

Осознать



Применить



Понять



Управлять

- Проверьте себя: как вы себя чувствуете? Как чувствуют себя другие. В каком эмоциональном квадрате Вы находитесь. Насколько группа эмоционально целостна, Насколько вы в резонансе с группой
- Требуется ли ситуация большего внимания. Как то, что происходит соотносится с вашей подлинной целью развития. Как вы можете использовать данную ситуацию для достижения цели развития
- Поймите причины этих ощущений и потери резонанса. Определите их влияние на развитие ситуации. Поставьте перед собой эмоциональную задачу
- Управляйте своими эмоциональными состояниями. Оказывайте воздействие на эмоциональные состояния других людей для решения задач развития