Warszawa, 5 sierpnia 2021 r.

Komentarz ekspercki

**Samoświadomość, zaangażowanie, inspirowanie. Ile w świecie biznesu po pandemii znaczy inteligencja emocjonalna**

**Kluczowymi konsekwencjami kryzysu związanego z Covid-19 są zmienność i nieprzewidywalność, które z kolei powodują rosnący brak zaufania do zarządzających w organizacjach – pisze Anna Radzikowska, współautorka e-booka „Nowy Lider w czasie i po pandemii” Szkoły Biznesu Politechniki Warszawskiej.**

***Niniejszy komentarz stanowi fragment tekstu Anny Radzikowskiej „Inteligencja emocjonalna – perspektywa pandemiczna”, zamieszczonego w e-booku „Nowy Lider w czasie i po pandemii”, przygotowanego przez wykładowców Szkoły Biznesu Politechniki Warszawskiej. Publikacja dostępna jest bezpłatnie pod linkiem: https://www.biznes.edu.pl/ebook-nowylider***

**Samoświadomość/ innowacyjność/ zaangażowanie**

Nerwowość czy nieadekwatność działań, szczególnie w pierwszych etapach pandemii jakkolwiek zrozumiała, obnażyła słabości przywódców, do czego w kulturze propagandy, wzrostu i sukcesu organizacje nie były przyzwyczajone.

Tymczasem kwintesencją samoświadomości lidera w rozumieniu IE jest umiejętność trafnej oceny zarówno mocnych jak i słabych stron, dzięki czemu lider potrafi dokonywać szybkiej analizy sytuacji, szans i zagrożeń i zderzać to ze stanem swoich zasobów, aby wypracowywać najbardziej optymalne rozwiązania dla danych uwarunkowań. Wysoki poziom samoświadomości daje głębokie poczucie pewności siebie, czego efektem jest postawa pokory wobec złożoności sytuacji i otwartość na korzystanie z wiedzy zespołowej. Lider, który zaprasza innych do udziału w procesie decyzyjnym, daje poczucie sprawczości i odpowiedzialności przez co pozytywnie wpływa na zaangażowanie. Jednocześnie ta wewnętrzna siła jest także źródłem odwagi do wdrażania innowacyjnych rozwiązań, niepopularnych decyzji, atakowania pojawiających się problemów, co obniża poziom oporu wobec zmian i daje poczucie, że ktoś nad tym wszystkim ma kontrolę.

Samoświadomość ma także bezpośrednie przełożenie na autentyczność, czyli umiejętność wyrażania swoich wartości i adekwatnego komunikowania myśli i odczuć. W czasach kryzysu, kiedy wątpimy w dotychczasowy porządek rzeczy, kiedy zawodzą nasze stare metody, przyjaźnie, nawyki wrażliwość na fałsz jest szczególnie duża. Lider będący blisko swoich wartości i przekonań, potrafiący przyznać się do błędu czy słabości, komunikujący w przejrzysty, pozbawiony manipulacji sposób to ktoś, komu w tych czasach można zaufać i za kim chce się podążać.

**Samokontrola / zaufanie / inspirowanie**

Stan długotrwałego napięcia nerwowego, który towarzyszy nam w pandemii odbija się na umiejętności regulowania emocji. W pracy zdalnej dodatkowo mamy do czynienia z przenikaniem się sfery prywatnej ze sferą zawodową przez co coraz trudniej rozgraniczać czas pracy od czasu wypoczynku czy problemy zawodowe od problemów osobistych. Deregulacja na poziomie emocjonalnym powoduje niekontrolowane wybuchy emocji – gniewu, smutku, frustracji, co dla lidera oznacza, że przestaje być godny zaufania, jest w oczach otoczenia nieprzewidywalny, nieobliczalny.

W czasach deficytu poczucia bezpieczeństwa jest kolejnym bodźcem stresogennym, traktowanym jako element wrogi, przed którym należy się bronić. Właśnie tu, w zachwianym zaufaniu do lidera leży źródło wielu reakcji defensywno-ofensywnych, które możemy obserwować w organizacjach a które często źle interpretujemy jako opór wobec zmiany.

Z samokontrolą wiąże się także indywidualna odporność psychiczna wobec napotykanych przeciwieństw i porażek (ang. resilience), czyli wewnętrzna umiejętność pokonywania trudności i powracania do stanu sprzed. Objawami tej umiejętności jest optymistyczne nastawienie do życia, konstruktywność, inicjatywność, wytrzymałość. To zestaw cech, które są swoistym magnesem społecznym, bo uosabiają aktualne deficyty.

Lider, który potrafi w ten sposób zarządzać sobą, potrafi dawać nadzieję w najtrudniejszych warunkach a w czasach trudnych do przewidzenia i tak bardzo złożonych nadzieja potrafi być siłą napędową organizacji - kluczową częścią składową poczucia sensu.

**\*\*\***

**O autorce**

**Anna Radzikowska - Executive Coach, trenerka biznesowa, mentorka, działaczka społeczna i inwestorka z wieloletnim doświadczeniem w środowisku korporacyjnym i biznesie. W Szkole Biznesu PW odpowiada za koordynację i zawartość merytoryczną Personal Development Programme oraz za Social Impact Lab w ramach programu Executive MBA.**

**\*\*\***

**O Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej**

**Szkoła Biznesu PW powstała w 1991 roku jako wynik wspólnego przedsięwzięcia Politechniki Warszawskiej, HEC School of Management Paris, London Business School oraz NHH Norwegian School of Economics. Szkoła od lat jest pełnoprawnym członkiem prestiżowej organizacji European Foundation for Management Development, utworzonej przez wiodące europejskie szkoły zarządzania.**

**Misją Szkoły jest oferowanie liderom biznesu i ekspertom najwyższej klasy praktycznych programów edukacyjnych, tworzonych w oparciu o najlepsze międzynarodowe praktyki, innowacyjne podejście oraz zgodnie z rozwojem technologicznym i zasadą pozytywnego wpływu społecznego.**

**\*\*\***

**Kontakt dla mediów:**

**Mariusz Jaroń**

[**m.jaron@comunicativo.pl**](mailto:m.jaron@comunicativo.pl)

**794490680**