



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Numele proiectului: DreptCompAct - COMPetențe ACTuale pentru studenți la DREPT | Cod proiect: 312957

Programul Educație și Ocupare 2021-2027 | Cod apel: PEO/71/PEO_P7/OP4/ESO4.5/PEO_A49

ROLUL ȘI IMPORTANȚA INTELIGENȚEI EMOȚIONALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Partea II



I. Rolul *inteligenței emoționale la locul de muncă*

Inteligența emoțională este capacitatea personală de identificare și gestionare eficientă a propriilor emoții în raport cu sarcinile propuse și provocările actuale ale societății. Rolul inteligenței emoționale constă în atingerea scopurilor cu un minim de conflicte inter și intra-personale. Chiar dacă o persoană are suficiente cunoștințe și idei inteligente, dacă nu își cunoaște și nu reușește să-și gestioneze emoțiile și sentimentele, poate întâmpina dificultăți în încercarea de a-și construi relațiile cu ceilalți.

Emoțiile capătă profilul materiei de referință în analiza reușitei umane. Ele sunt importante și apreciable deoarece asigură supraviețuirea, luarea deciziilor, stabilirea limitelor și comunicarea eficientă. Pe lângă contribuția inteligenței cognitive în realizarea sarcinilor în cadrul unui serviciu, ori a unei echipe de lucru, inteligența emoțională este foarte importantă și utilă deoarece persoanele cu nivelul ridicat al EQ (emotional intelligence), pot detecta emoțiile celorlalți, mesajele transmise de acele emoții și pot acționa în consecință.

Studiile arată faptul că angajații care expun emoții autentice, comparativ cu cei care expun emoții false, sunt evaluați ca fiind mai plăcuți. Performanța și o bună colaborare într-o echipă de lucru, presupune ca membrii acesteia să îmbine cunoștințele tehnice cu inteligența emoțională, formată din: conștientizare, empatie, abilități sociale și motivație.



De ce ar trebui ca echipele unei organizații să contribuie la creșterea inteligenței emoționale?

Trei condiții esențiale conduc la eficacitatea unui grup: încredere între membri, un simț de identitate de grup și un sentiment de eficacitate de grup. Când aceste trei caracteristici lipsesc din cadrul echipei, aceasta nu va mai fi eficientă, deoarece membrii ei vor evita să se implice în rezolvarea cerințelor ceea ce duce la fenomenul de amânare a sarcinilor.

Pentru a fi eficiente, echipele trebuie să creeze atitudini și comportamente care să se bazeze pe încredere, colaborare și efort comun. Emoțiile liderului influențează emoțiile membrilor grupului. Un lider anxios, cu sentimente de inferioritate, care se simte amenințat de capacitățile subordonaților săi, cu o nevoie de control, va influența emoțiile membrilor grupului într-un mod diferit decât un lider echilibrat, care este în contact cu sine însuși. O primă condiție pentru ca un lider să fie eficient în managementul emoțiilor la nivel organizațional este abilitatea sa de a-și gestiona propriile emoții și de a respecta oamenii.

Angajații mai inteligenți emoțional lucrează mai bine într-o echipă, deoarece sunt: comunicatori mai buni, mai deschiși la ideile colegilor lor și dau dovadă de altruism în realizarea proiectelor care necesită munca în echipă.

Inteligența emoțională este esențială pentru a crea un bun climat la locul de muncă, dar adeseori oamenii se întreabă dacă aceasta poate fi dobândită doar prin naștere sau poate fi în timp dezvoltată. Din cercetări reiese că inteligența emoțională poate fi îmbunătățită prin răbdare, ascultare activă și empatie.



Cum ne influențează inteligența emoțională la locul de muncă

Unii specialiști afirmă că EQ – coeficientul de inteligență emoțională este chiar mai important decât IQ – coeficientul de inteligență generală, mai ales în anumite situații specifice cu care ne confruntăm în viață. Un exemplu ar putea fi interviul de angajare. O persoană cu o inteligență emoțională mai mare își va gestiona mai bine emoțiile, va fi mai automotivată, va accepta feedback-ul negativ și se va înțelege mai bine cu colegii sau cu clienții.

De asemenea, inteligența emoțională are implicații în toate aspectele vieții, de la familie, până la prieteni sau carieră. Deși părerile specialiștilor sunt împărțite (unele studii au găsit o legătură între inteligența emoțională și performanța la locul de muncă, în timp ce altele nu au găsit nicio corelație), putem spune că un angajat care va da dovadă de inteligență emoțională va avea șanse mai mari să aibă o performanță mai bună la locul de muncă.



Persoanele care au abilitatea de a accepta criticile constructive, capacitatea de a se gândi la consecințele unei decizii înainte să acționeze, pot gestiona situațiile stresante, pot rezolva problemele complexe și pot coopera cu ceilalți, sunt acelea care se remarcă la locul de muncă.

Astfel, inteligența emoțională este o componentă a succesului și pe plan profesional.

Importanța inteligenței emoționale în leadership

Inteligența emoțională se dovedește a fi crucială mai ales pentru funcțiile înalte de la locul de muncă. Putem spune că un manager are nevoie de un grad mare de inteligență emoțională, pentru că în activitatea curentă este nevoit să gestioneze situații stresante și să găsească soluții fără a-i învinovăți pe ceilalți de probleme ori eșecuri.

Astfel, liderii care au inteligență emoțională pot gestiona un conflict în așa fel încât angajații să fie motivați și, de asemenea, pot stimula crearea unui mediu care îi încurajează pe ceilalți să aibă performanțe ridicate.

Și performanța este uneori legată de empatie, iar liderii cu inteligență emoțională au capacitatea de a vedea ce îi face fericiți pe angajații lor. Încurajarea unui mediu relaxant poate îmbunătăți semnificativ productivitatea.

Unii oameni se nasc cu inteligență emoțională, iar alții o pot dobândi. Capacitatea de a ne autocunoaște și de a înțelege emoțiile poate avea un impact pozitiv asupra relațiilor din viața noastră și ne poate ajuta să reușim în fiecare domeniu al vieții.



Cum ne putem îmbunătăți inteligența emoțională

Unii oameni se nasc deja echipați cu inteligență emoțională, dar ea poate fi și dobândită ori îmbunătățită pe parcursul vieții prin antrenament.

Îmbunătățirea relațiilor cu ceilalți

Aceasta este o modalitate de a dobândi inteligență emoțională. Nu ne este ușor tuturor să fim empatici, însă putem face un efort pentru a ne pune în locul celorlalți. Astfel îi vom putea înțelege mai ușor și vom ști cum să reacționăm în anumite situații.

Controlarea și gestionarea emoțiilor

De fiecare dată când sunteți supărat sau stresat, încercați să vă mențineți calmul și căutați motivele (cauzele reale) din spatele emoțiilor negative pe care le simțiți. Învățați cum să le controlați, pentru a nu fi copleșiți de ele. De asemenea, încercați să îmbunătățiți modul în care gestionați situațiile dificile.

Asumarea responsabilității

Asumați-vă responsabilitatea pentru acțiunile și comportamentul dumneavoastră și acceptați critica constructivă, fără a da vina pe ceilalți sau a găsi scuze pentru propriile fapte ori cuvinte. Atunci când dăm vina pe alții pentru felul în care ne simțim, de fapt îi lăsăm să ne controleze emoțiile. Este important să știm că doar noi putem decide asupra modului în care răspundem la comportamentele și situațiile generate de alții.



Etichetarea sentimentelor

De obicei, nu ne este ușor să vorbim despre sentimentele noastre, însă putem încerca, treptat, să denumim exact ceea ce simțim, fie că este vorba de un sentiment de frică, de frustrare, anxietate sau dezamăgire.

Conștientizarea modului în care emoțiile ne influențează raționamentul

Odată ce știți exact ceea ce simțiți, vă puteți gândi la modul cum vă influențează aceste emoții gândurile și comportamentele. Pentru a lua decizii mai bune, este necesar să recunoașteți modul în care emoțiile vă afectează raționamentul.

Transformarea emoțiilor negative în emoții pozitive

Fiecare emoție pe care o simțim are puterea de a ne influența, fie într-un mod pozitiv, fie într-unul negativ, în funcție de modul în care ne raportăm la realitate. Odată ce identificați ceea ce simțiți, veți decide în mod autentic dacă emoția va fi considerată „amic” sau „dușman”. Furia poate ajuta în anumite momente, când vreți să vă apărați un principiu, însă vă poate influența negativ atunci când aveți o discuție cu un coleg la locul de muncă. Așadar, dacă observați că sentimentele negative împiedică îndeplinirea obiectivelor, puteți învăța să vă reglați emoțiile. Meditația, yoga sau o plimbare în aer liber sunt bune modalități de a face acest lucru.

Observarea sentimentelor celorlalți

Înțelegerea modului în care simt ceilalți oameni este unul dintre elementele cheie pentru creșterea gradului de inteligență emoțională. Acordând atenție emoțiilor pe care ceilalți le simt, putem înțelege mai bine cum percepția și comportamentul acestor persoane pot fi influențate.



Limitarea timpului petrecut în fața ecranelor și îmbunătățirea abilităților sociale

Pe măsură ce petrecem tot mai mult timp în fața ecranelor, fie de la telefon, laptop, tabletă sau televizor, relațiile personale au de suferit, iar abilitatea de a înțelege emoțiile celorlalți scade. Din când în când este indicat să luați o pauză de câteva zile de la tehnologie pentru a interacționa mai mult cu ceilalți, în viața reală.

Țineți un jurnal

Pentru a vă îmbunătăți inteligența emoțională, este recomandat să analizați la rece, critic situațiile la care sunteți expus în fiecare zi și să evaluați îmbunătățirile pe care le puteți face, învățând din propriile greșeli sau din cele ale altora. Întotdeauna putem face ceva pentru a ne crește gradul de inteligență emoțională. Dacă doriți să îmbunătățiți relațiile cu ceilalți, să aveți mai multă încredere în propriile forțe sau să vă cunoașteți mai bine, psihoterapia individuală va fi, fără îndoială, o alegere pe care o veți face cu ușurință.



Rolul inteligenței emoționale la locul de muncă

În ceea ce privește ***rolul inteligenței emoționale la locul de muncă***, în ziua de azi, ne bazăm foarte mult pe tehnologie în sarcinile noastre de zi cu zi, deoarece automatizarea și platformele digitale sporesc eficiența, permițându-ne în același timp să fim mai creativi și mai inovatori. Cu toate acestea, accentul nu ar trebui să fie pus pe menținerea dominației noastre asupra tehnologiei, ci pe modul în care o putem folosi pentru a ne îmbunătăți propriile seturi unice de abilități și talente în aceste vremuri incerte.

Competența angajaților joacă un rol vital în calitatea serviciilor și este un factor determinant al distincției furnizorilor de servicii într-o industrie. Interacțiunea umană la serviciu este un aspect crucial al satisfacției clienților. Un mediu de afaceri în schimbare pune o mare presiune asupra organizațiilor pentru a-și menține poziția competitivă prin calitatea experienței clienților.



Spre deosebire de IQ (un termen tehnic pentru capacitatea cognitivă pură), care rămâne relativ stabil pe tot parcursul vieții, „inteligența emoțională se dezvoltă odată cu vârsta și experiența dintre copilărie și maturitate” și poate fi crescută la orice vârstă. În general, inteligența emoțională se îmbunătățește constant odată cu vârsta, mai ales că oamenii învață să devină mai conștienți de emoțiile lor, în special de emoțiile dureroase, să fie mai empatici cu ceilalți și să gestioneze situațiile și relațiile sociale dificile. Persoanele care își dezvoltă inteligența emoțională și competența emoțională în moduri care se potrivesc situației lor profesionale se pot aștepta să-și crească performanța la locul de muncă. Diferite organizații, industrii și locuri de muncă necesită diferite tipuri de competențe emoționale, astfel încât persoanele care își îmbunătățesc inteligența și competența emoțională se pot aștepta să se descurce mai bine la locurile lor de muncă.



Aplicarea practică a acestui lucru este de a înțelege modul în care emoțiile ne modelează comportamentul și impactul asupra oamenilor (atât pozitiv, cât și negativ) și de a învăța cum să controlăm emoțiile noastre și ale celorlalți, mai ales atunci când suntem sub presiune. Abilitățile de conducere vor fi foarte solicitate pe piața forței de muncă în evoluție, cum ar fi motivația, înțelegerea și interacțiunea cu alți oameni, abilități pe care inteligența artificială nu le are. De exemplu, Google și-a perfecționat deja procedura de recrutare pentru a testa nivelurile EQ în detrimentul competențelor cognitive. În timpul interviurilor, candidații sunt puși să povestească despre un succes pe care l-au avut; în acest caz, este observat dacă persoana vorbește doar la persoana I singular (eu) sau aduce aminte și de efortul depus de întreaga echipă (dacă este cazul). O altă procedură este aceea de a vedea cât de autentic este candidatul, iar acest lucru se poate observa prin modul în care vorbește cu mai multe persoane, prin felul în care vorbește despre sine, afirmații pe care le face. Nu în ultimul rând, recrutorii preferă să pună cât mai multe întrebări deschise, pentru a stimula candidatul să spună o poveste (Ce ai îmbunătățit la locul de muncă în ultimul an? Spune-mi de o problemă pe care ai rezolvat-o între tine și un coleg). Diferența între o întrebare ipotetică și o întrebare deschisă care duce la o poveste este aceea că prin povești poți vedea dacă persoana are calități de lider, de *time-management* și de comunicare.

Astfel, inteligența emoțională susține dezvoltarea noastră ca angajați și atitudinea față de un proces de conducere. Acest proces este caracterizat prin angajament total, alinierea cu oamenii, dorința de a depăși provocările, acceptarea feedbackului, dorința de a îmbunătăți noile abilități, precum și comunicarea eficientă și ascultarea activă.



Inteligența emoțională etică la locul de muncă

- Inteligența emoțională etică a devenit o abilitate fundamentală la locul de muncă de astăzi. Nu este vorba doar de a avea un IQ ridicat, ci și de a înțelege și de a ne gestiona emoțiile în mod etic.
- A devenit foarte importantă dezvoltarea acestei competențe deoarece poate avea un impact pozitiv asupra relațiilor de muncă și a succesului profesional.
- Se referă la capacitatea de a ne recunoaște, înțelege și regla propriile emoții, precum și ale celorlalți, și de a folosi aceste cunoștințe pentru a lua decizii etice în mediul de lucru.
- Este esențială la locul de muncă, deoarece permite profesioniștilor să stabilească relații sănătoase și etice cu colegii, superiorii și beneficiarii serviciilor furnizate de aceștia.
- Ne ajută să gestionăm situații conflictuale și tensionate în mod corespunzător, evitând comportamentele negative precum agresivitatea sau înșelăciunea și promovând empatia, onestitatea și respectul.
- Este esențială pentru luarea deciziilor etice la locul de muncă. Ne putem confrunta cu dileme etice în care trebuie să alegem între ceea ce este corect și ceea ce este convenabil. Inteligența emoțională etică ne ajută să evaluăm consecințele deciziilor noastre și să luăm în considerare valorile și principiile etice.



Aspecte fundamentale ale inteligenței emoționale etice

1. Conștientizarea emoțională de sine

Există mai multe abilități care sunt fundamentale pentru dezvoltarea unei inteligențe etice emoționale eficiente. În primul rând, este important să avem o bună conștientizare emoțională de sine, adică să ne putem recunoaște și înțelege propriile emoții.

Acest lucru ne permite să ne controlăm reacțiile emoționale și să acționăm mai etic.

2. Empatia

Empatia este o abilitate cheie în inteligența etică emoțională. Empatia ne permite să înțelegem și să împărtășim emoțiile celorlalți, ceea ce ne ajută să stabilim relații puternice, etice, cu colegii și cetățenii. Empatia ne permite să acționăm cu compasiune și considerație față de ceilalți, chiar și în momente de tensiune sau conflict.

3. Capacitatea de a regla emoțiile

Este necesară dezvoltarea capacității de a ne regla emoțiile. Aceasta implică capacitatea de a gestiona stresul, de a controla furia și frustrarea și de a lua decizii raționale în loc să reacționezi impulsiv.



Beneficiile inteligenței emoționale etice

- Promovează relații pozitive la locul de muncă. Angajații care sunt conștienți de propriile emoții și de cele ale altora sunt capabili să stabilească relații de încredere, care facilitează munca în echipă. Empatia și abilitățile de ascultare activă permit rezolvarea conflictelor mai constructiv și evitarea neînțelegerilor.
- Favorizează luarea deciziilor etice la locul de muncă. Când suntem conștienți de emoțiile și valorile noastre, avem mai multe șanse să acționăm etic și să luăm decizii de care să beneficieze toți cei implicați. Acest lucru este relevant mai ales în rolurile de conducere, unde deciziile etice pot avea impact nu numai asupra angajaților, ci și asupra reputației instituției.
- Joacă un rol crucial în **asigurarea unui mediu de lucru sănătos și productiv.**
- Stimulează **empatia și înțelegerea în munca în echipă.** Când suntem capabili să înțelegem și să respectăm emoțiile colegilor noștri, putem stabili relații mai puternice și mai colaborative. Acest lucru nu numai că îmbunătățește comunicarea internă, dar și promovează un mediu de lucru pozitiv și reduce conflictele. Inteligența etică emoțională ne permite să luăm decizii mai corecte. Fiind conștienți de emoțiile și valorile noastre, putem evalua mai obiectiv diferite opțiuni și să o alegem pe aceea care se aliniază cel mai bine cu principiile noastre. Acest lucru este deosebit de important în situațiile în care trebuie să luăm decizii dificile sau să ne confruntăm cu dileme etice.



II. **Inteligența emoțională** în **Leadership**: rol și importanță

De-a lungul timpului oamenii au fost interesați de importanța emoțiilor în dezvoltarea personalității umane și a modului în care acestea conferă performanța în cadrul unei echipe de lucru, atunci când vine vorba de viața profesională. Momentul în care ne înțelegem cu adevărat emoțiile, le recunoaștem, le definim și le exteriorizăm într-o manieră autentică, fără a-i leza pe ceilalți, situațiile de viață devin mai ușor de gestionat.

În contextele în care se află mai multe persoane (aici poate fi vorba de viața profesională), performanța acestora va fi afectată de particularitățile personalității fiecăreia dintre acele persoane. Oamenii sunt diferiți, iar în momentul în care se angajează în diverse misiuni aduc cu ei un set de așteptări, dorințe, idei, valori, motivații, utilizează coeficientul de inteligență, inteligența emoțională, tehnici și tactici psihologice de manipulare.

Munca desfășurată pentru atingerea unor performanțe necesită timp, răbdare, energie, din partea celor care o depun.



Inteligența emoțională, inteligența cognitivă și performanța la locul de muncă

Inteligența cognitivă și inteligența emoțională, reprezintă două concepte care diferă la nivel de semnificație.

Inteligența cognitivă se referă la abilitatea unei persoane de a-și planifica și organiza viața și totodată determină capacitatea de concentrare a acesteia. Inteligența cognitivă este responsabilă de vocabularul unei persoane, de memoria și coordonarea vizuală respectiv motorie. Câteva dintre aceste aspecte determină adaptarea umană și o anumită calitate a vieții.

Pentru atingerea ***performanței la locul de muncă*** este necesară atât inteligența emoțională cât și cea cognitivă. Astfel în cadrul unui serviciu, ori a unei echipe de lucru, inteligența emoțională este foarte importantă și utilă deoarece persoanele cu nivelul ridicat al EQ, pot detecta emoțiile celorlalți, mesajele transmise de acele emoții și pot acționa în consecință, chiar dacă nivelul lor de inteligență cognitivă este mai scăzut.

Inteligența emoțională se distinge la serviciu prin maniera în care reglarea emoțiilor influențează interacțiunile cu membrii unei echipe de lucru sau colegii de serviciu. Studiile arată faptul că angajații care expun emoții autentice, comparativ cu cei care expun emoții false, sunt evaluați ca fiind mai plăcuți și prezintă un grad mai mare de încredere. Performanța și o bună colaborare într-o echipă de lucru, presupune ca membrii acesteia să îmbine cunoștințele tehnice cu inteligența emoțională, formată din: conștientizare, empatie, abilități sociale și motivație.



În organizațiile moderne responsabilitatea emoțională este primordială, membrii unei organizații își pot canaliza emoțiile într-o direcție pozitivă, pentru obținerea performanțelor și îndepărtarea emoțiilor toxice care împiedică atingerea unui randament bun. Inteligența emoțională, pe de o parte este un factor cheie pentru succesul la locul de muncă, deoarece componentele sale ajută angajații în procesul de luare a deciziilor în activitatea de grup, iar pe de altă parte reprezintă acea abilitate care ajută la înțelegerea propriilor emoții cât și a celorlalți și o mai bună gestionare a acestora.

Emoțiile fac parte din noi și ne ghidează la fiecare pas, determinând într-o mare măsură calitatea relațiilor noastre. Din acest motiv, mai ales în mediul de business, se pune un mare accent pe conceptul de inteligență emoțională. De altfel, liderii de succes lucrează constant la îmbunătățirea acestui aspect, considerându-se că un conducător trebuie să-și adapteze gândirea în funcție de context, iar aici intervin emoțiile.

Inteligența emoțională reprezintă capacitatea de a înțelege și gestiona atât propriile emoții, cât și pe ale celorlalți. Acest concept a apărut în urmă cu mult timp, dar a ajuns în atenția oamenilor mai târziu, prin intermediul lui Daniel Goleman. Fost jurnalist la The New York Times, psiholog și scriitor, acesta a publicat numeroase cărți despre educație, științe și leadership.



Ce înseamnă *inteligența emoțională* și cum se aplică în contextul *leadershipului*?

Un lider este tot timpul conectat la munca pe care o întreprinde, trebuie să răspundă la zeci de e-mailuri pe zi, să se informeze constant, să caute inovație, să ia decizii la rece și să fie capabil de a rezolva toate task-urile într-un timp limitat, sarcini care la prima oră a dimineții par copleșitoare chiar și pentru un lider. Adăugăm aici conversațiile telefonice, ședințele de grup și discuțiile private. Să știi cum să relaționezi cu oamenii, să-i asculți și să-i înțelegi, să oferi feedback constructiv, să fii deschis la sugestii și recomandări, să nu ai căderi nervoase, ci mereu o vorbă bună pregătită pentru coechipierii tăi sunt cele mai importante [abilități de leadership](#). Pentru a înțelege mai bine rolul pe care îl are inteligența emoțională în leadership trebuie menționat și coeficientul de inteligență. La modul general, coeficientul de inteligență (IQ) trebuie corelat cu inteligența emoțională (EQ). De ce? Pentru că IQ te poate ajuta să creezi o mapă de prezentare complexă și atrăgătoare pentru noul proiect la care lucrezi, dar EQ te va ajuta să gestionezi stresul și emoțiile pentru a-ți prezenta lucrarea în fața colaboratorilor.

Beneficiile și avantajele inteligenței emoționale în conducerea organizațională

Abilitatea de a-ți controla emoțiile este esențială în mediul de business, la fel cum este și abilitatea de a înțelege emoțiile celorlalți. Inteligența emoțională în leadership este o calitate care poate fi îmbunătățită constant. În plus, toate informațiile referitoare la modul de lucru și la gestionarea relațiilor cu ceilalți pot fi de mare folos inclusiv în viața personală. Despre inteligența emoțională se mai spune că este și abilitatea de a-ți valorifica puterea și modul de a lucra cu ceilalți – calități importante pentru un lider de succes. Iată care sunt cele mai importante beneficii ale inteligenței emoționale în conducerea organizațională:



- **Creșterea productivității:** Un mediu de lucru plăcut pentru angajați conduce la creșterea productivității. O bună gestionare a stresului facilitează cooperarea și rezolvarea sarcinilor într-un timp cât mai scurt;
- **Luarea deciziilor corecte și bine informate:** E important ca un lider să evalueze toate informațiile pe care le primește, iar la final, să ia cea mai bună decizie, bazându-se inclusiv pe emoțiile celor din jur;
- **Creșterea abilităților de comunicare:** Pe lângă stăpânirea emoțiilor, liderii de succes comunică eficient și sunt capabili să creeze legături puternice cu toți membrii echipei, adaptându-se la schimbările;
- **Gestionarea conflictelor:** Liderii cu inteligență emoțională vor identifica ușor sursele de conflict și vor găsi soluții constructive, prielnice pentru ambele părți;
- **Rezistență la stres:** „Rezistența la stres” este o cerință pe care o întâlnim în majoritatea anunțurilor de angajare. Liderii cu o inteligență emoțională dezvoltată vor putea face față presiunii, inspirând încredere, dar și siguranță celor din jur;
- **Cultură organizațională sănătoasă:** Promovarea inteligenței emoționale creează o cultură organizațională pozitivă și sănătoasă. Empatia, respectul, colaborarea, devotamentul și comunicarea sunt cele mai importante valori pentru o organizație sănătoasă;
- **Îmbunătățirea relațiilor cu colaboratorii:** Abilitatea de a înțelege și de a răspunde prompt nevoilor și dorințelor clienților și partenerilor poate crea relații mult mai solide pe termen lung;



- **Dezvoltarea unui stil de leadership autentic:** Există multe stiluri de leadership, dar de departe, conducătorii care au o inteligență emoțională bine dezvoltată sunt mult mai capabili să inspire, să influențeze oamenii în mod pozitiv, să fie autentici.

Componentele cheie ale inteligenței emoționale în leadership

Îl menționez mai sus pe Daniel Goleman, promotorul inteligenței emoționale, cel care a scris numeroase lucrări pe această temă și care a identificat 5 elemente cheie, esențiale în leadership:

Autoconștientizarea

Odată ce te cunoști pe tine, îți va fi mult mai ușor să înțelegi cum toate sentimentele care te definesc îți pot afecta pe cei din jur. Cei care se cunosc bine sunt și cei mai realiști. Ei nu exagerează cu autocritica și autosabotajul, dar nici nu debordează de optimism atunci când nu este cazul. Putem spune că autoconștientizarea are un rol cheie în procesul de a fi cinstit cu tine, dar și cu cei din jur.



Autogestionarea emoțională

Fiind conștient de propriile sentimente și trăiri interioare, poți trece la pasul următor: autoreglarea emoțională. Nu trebuie să-ți ascunzi sentimentele, ci să le gestionezi. Dacă reușești să-ți păstrezi controlul asupra impulsurilor de moment, vei construi un mediu de lucru confortabil pentru cei care se află în subordinea ta. Această calitate vine și ca o gură de aer proaspăt în mediul competitiv în care ne aflăm. Tehnologia avansează de la o zi la alta, iar mediul de business este într-o continuă schimbare. Astfel, un lider care își stăpânește emoțiile va fi mult mai capabil de a se adapta schimbărilor, modificări permanente care pe alții reușesc să-i pună la zid.

Empatia și relațiile interpersonale

Dacă vrei să fii cunoscut ca un lider de succes, atunci trebuie să îți dezvolti latura empatică. Oamenii care reușesc să se identifice cu ceilalți, să le înțeleagă nevoile, să le accepte punctele de vedere și să se adapteze diferitelor tipuri de comportamente pot construi relații solide.



Motivația

Există mai multe tipuri de inteligență emoțională, iar motivația te face să iei cele mai bune decizii, să progresezi și să faci față eșecurilor. Liderii motivați sunt cei care rămân mereu optimiști și care găsesc soluții eficiente chiar și pentru cele mai sumbre scenarii. Aici intervine și domeniul în care activezi. E foarte important să îți placă ceea ce faci.

Abilitățile sociale și influența pozitivă

Dacă ești o persoană sociabilă îți va fi mult mai ușor să colaborezi cu ceilalți, să previi conflicte și să legi relații pe termen lung. Sociabilitatea are un rol cheie în negociere, dar și în influențarea celor din jur. Un lider care are întotdeauna vorbele la el, va găsi puterea de a-i influența pozitiv pe membrii echipei.



Beneficiile inteligenței emoționale în leadership

Inteligența emoțională le permite liderilor să fie mult mai conectați cu echipa, aducând beneficii semnificative mediului de lucru. Printre acestea putem enumera următoarele:

- Îmbunătățirea relațiilor interpersonale;
- Creșterea angajamentului echipei;
- Luarea deciziilor corecte și bine informate;
- Gestionarea conflictelor în mod constructiv;
- Creșterea adaptabilității la mediul de lucru schimbător;
- Încredere și autoritate crescută;
- Reducerea stresului și prevenirea burnout-ului.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Numele proiectului: DreptCompAct - COMPetențe ACTuale pentru studenți la DREPT | Cod proiect: 312957

Programul Educație și Ocupare 2021-2027 | Cod apel: PEO/71/PEO_P7/OP4/ESO4.5/PEO_A49



Mulțumesc pentru atenție!

Întocmit,
Expert consiliere în carieră,