

Rozwijanie inteligencji emocjonalnej i sukces w przywództwie

Emocjonalny Kapitał Raport

ECR

Ocena Własna

Martyn L. Newman, Ph.D., D.Psych. and Judy Purse, MAPS

Raport przygotowany dla: **A Nowak**

Data zakończenia raportu: **20/09/2025**

Data wygenerowania
raportu: **06/10/2025**

RocheMartin

Inspired Emotional Intelligence

Emocjonalny Kapitał Raport jest chroniony prawami autorskimi RocheMartin IP Ltd. Wszelkie prawa zastrzeżone. Zabrania się powielania w całości lub w części w jakiegokolwiek formie lub w jakikolwiek sposób bez pisemnej zgody Rochemartin Pty Ltd.
RocheMartin - 15 Tiuna Grove, Elwood, Victoria Australia 3184 Telefon: (+44) 20 3019 7944 E-mail: contact@rochemartin.com

Wprowadzenie

Emocjonalny Kapitał Raport

Ten raport jest zaprojektowany w taki sposób, aby przedstawić Ci szczegółową interpretację Twojego potencjału przywódczego w oparciu o Twoją inteligencję emocjonalną. Raport zawiera: skalę kontrolną, wyniki Total Emotional Capital; wyniki oceny Twoich 10 kompetencji emocjonalnych i społecznych, powiązanych ze skutecznym przywództwem, oraz szczegółową analizę znaczenia uzyskanych przez Ciebie wyników. Raport przedstawia też konkretne strategie coachingowe do rozwoju Twojej inteligencji emocjonalnej i zdolności przywódczych oraz plan działania, który pomoże Ci opracować osobisty schemat rozwijania Twojego kapitału emocjonalnego.

Czym są "kompetencje emocjonalne"?

Kompetencje emocjonalne stanowią mierzalne cechy związane ze skutecznym pełnieniem określonej roli. Kompetencje emocjonalne opisane w niniejszym raporcie określono na podstawie wyników badań naukowych, oceniających powiązanie między inteligencją emocjonalną a skutecznym przywództwem na podstawie wiodących organizacji na świecie.

Jak w pełni mogę wykorzystać mój raport?

Biorąc pod uwagę, że skutecznych przywódców charakteryzuje wyższy niż przeciętny poziom inteligencji emocjonalnej, Emocjonalny Kapitał Raport porównuje cztery różne poziomy funkcjonowania.

Krok 1.

Zapoznaj się ze swoim wynikiem uzyskanym w Skali Pozytywnego Wpływu (Positive Impact Scale), aby określić poziom zgodności Twojego raportu ze stanem faktycznym.

Krok 2.

Zapoznaj się z Twoim Podsumowaniem Profilu. Zawiera on Twoje wyniki dotyczące dziesięciu czynników - kompetencji inteligencji emocjonalnej, mierzonych przez ECR. Skup się na wynikach oznaczonych jako „Mocna strona” oraz „Największy atut” i wykorzystaj uwagi zawarte w raporcie do przemyślenia, w jaki sposób możesz z nich korzystać skuteczniej.

Krok 3.

Zapoznaj się z wynikami opisanymi jako „Potrzeba rozwoju”, „Przestrzeń do rozwoju” oraz „Wystarczający poziom” i zastanów się nad strategią coachingową, która pozwoli Ci zbudować kompetencje w tych obszarach.

Krok 4.

Zapoznaj się z uwagami „Doradcy Emocjonalnego” na dole każdej z sekcji. Zawierają one dodatkowe wskazówki na temat dalszego rozwoju Twoich umiejętności.

Krok 5.

Wypełnij ostatnią część - Plan Działania. W tej części raportu masz możliwość stworzenia planu rozwoju Twojego kapitału emocjonalnego i podnoszenia skuteczności przywódczej.

Jak w pełni wykorzystać Twój raport

Kwestionariusze tego rodzaju, chociaż oparte o rzetelne dane naukowe, zawsze stanowią pewne przybliżenie i szacunek, a nie precyzyjne wskaźniki. Ze względu na ten margines niepewności, podczas przeglądania wyników należy kierować się też własnym osądem. Raport ma w zamyśle pomóc Ci dokładniej poznać Twoje umiejętności i pokazać, jak możesz poprawić swoją skuteczność jako lider/liderka.

ECR Skale oceny kompetencji

Samoświadomość

Pewność siebie

Samodzielność

Samorealizacja

Bezpośredniość

Kompetencje

interpersonalne

Empatia

Samokontrola

Zdolności adaptacyjne

Optymizm

Dodatkowe komentarze

Uzyskane przez Ciebie wyniki w zakresie poszczególnych kompetencji odzwierciedlają deklarowany przez Ciebie poziom umiejętności w zarządzaniu zachowaniami przywódczymi. ECR opracowano jako wsparcie w interpretacji i objaśnieniu tych zachowań i nie należy go traktować jako jedynej podstawy do podjęcia interwencji, czy też innego rodzaju procesu decyzyjnego. Raport przedstawia interpretacje najbardziej typowe dla uzyskanych wyników. W przypadku konieczności dokonania mniej standardowych interpretacji, należy wykorzystać inne narzędzia, rozważając każdy przypadek indywidualnie.

Informacje przedstawione w raporcie powinny służyć jako materiał do tworzenia hipotez oraz wskazówki dla oceny. Wyższe wyniki wskazują na większy kapitał emocjonalny i wyższą sprawność w działaniu.

Klucz

Potrzeba rozwoju	≤ 80	Twój poziom kapitału emocjonalnego w tym obszarze prawdopodobnie ogranicza Twoją skuteczność. Rozwój umiejętności w tym zakresie jest kluczowy dla Twojego sukcesu.
Możliwość rozwoju	81 - 90	Posiadasz odpowiedni poziom kapitału emocjonalnego, ale możesz go jeszcze rozwinąć. Wykorzystaj okazję, by uczynić z tego swój atut.
Wystarczający poziom	91 - 110	Twój kapitał emocjonalny w tym obszarze jest na poziomie typowym dla ogólnej populacji, co oznacza, że istnieje przestrzeń na jego rozwój, aby poprawić Twoje zdolności przywódcze.
Mocna strona	111 - 120	Posiadasz ponadprzeciętny kapitał społeczny w tym obszarze. Wykorzystaj ten atut, rozważając zastosowanie dodatkowych strategii tworzenia bogatego kapitału emocjonalnego.
Największy atut	≥ 121	Twój wynik wskazuje, że posiadasz ponadprzeciętny kapitał społeczny w tym obszarze. Wykorzystaj każdą okazję, aby zastosować ten atut w Twoim przywództwie i buduj dalej swój sukces.

Skala Pozytywnego Wpływu -

102



Twoje wyniki wskazują, że podszedłeś/podeszłaś do wypełnienia ankiety w sposób uczciwy i bezpośredni. Dzięki temu Twoje wyniki powinny dobrze odzwierciedlać Twoje doświadczenie.

Model Kapitału Emocjonalnego

Inner Focus

"Koncentracja na własnym wnętrzu" - ta grupa kompetencji umożliwia rozwijanie Twojego przywództwa oraz autentycznej i otwartej komunikacji. W tej grupie kompetencji znajdują się:

Samoświadomość
Samokontrola
Pewność siebie
Samodzielność

Other Focus

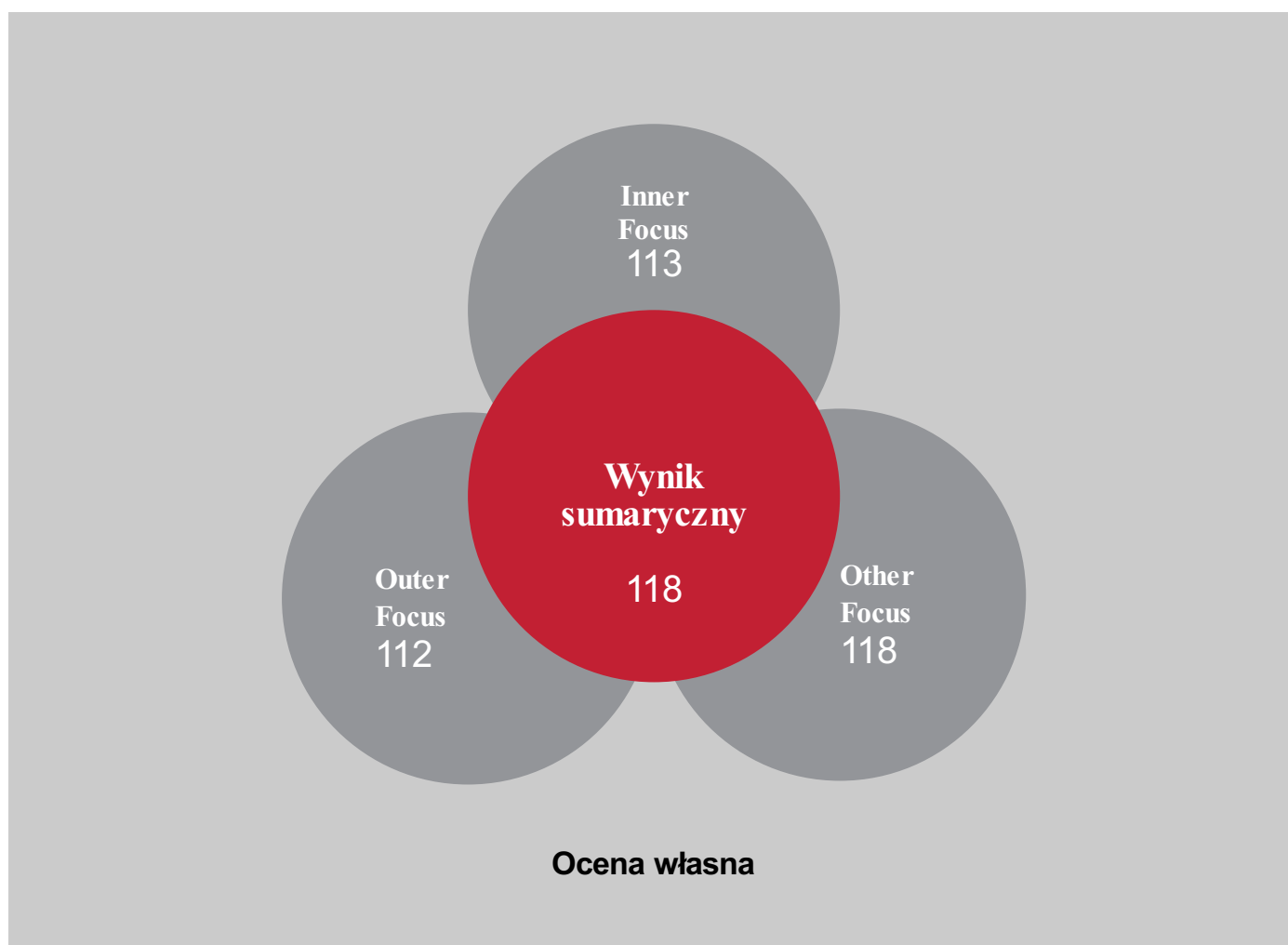
"Koncentracja na innych": kompetencje te pozwalają uchwycić emocjonalny wymiar sytuacji biznesowej i zwiększyć Twoją zdolność wpływania na innych w celu osiągnięcia określonych wyników. W tej grupie kompetencji znajdują się:

Empatia
Kompetencje interpersonalne
Bezpośredniość

Outer Focus

"Koncentracja na otoczeniu zewnętrznym": kompetencje te pozwalają podejmować nowe wyzwania oraz kreatywnie i skutecznie reagować na nowe możliwości. W tej grupie kompetencji znajdują się:

Zdolności adaptacyjne
Optymizm
Samorealizacja



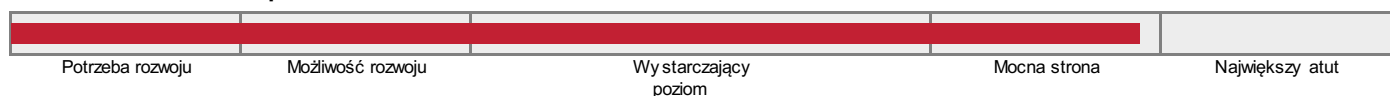
Klucz : Patrz strona 3

Podsumowanie profilu

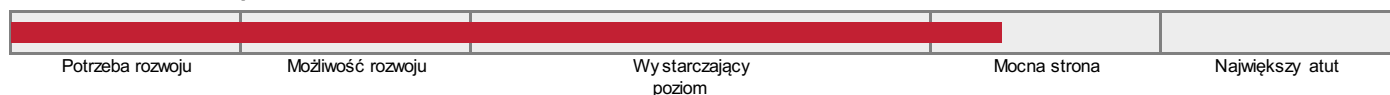
Total Emotional Capital Score
Własna

118

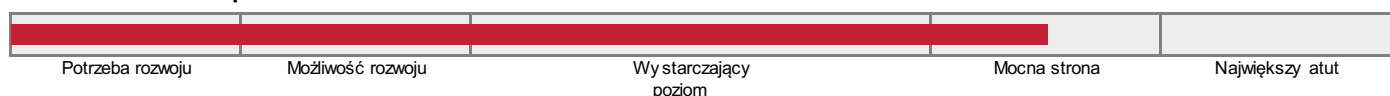
Samoświadomość | 119



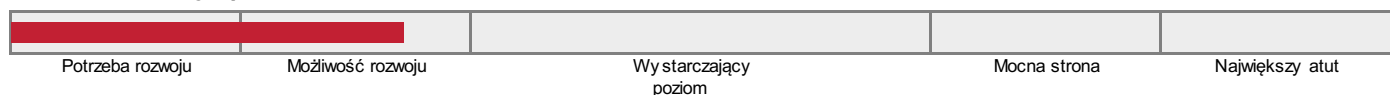
Pewność siebie | 113



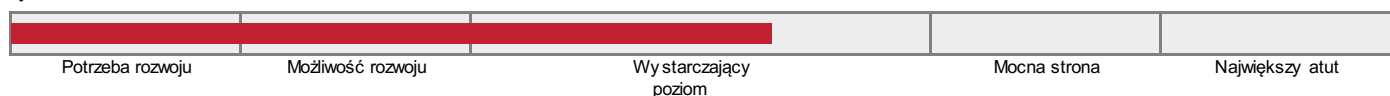
Samodzielność | 115



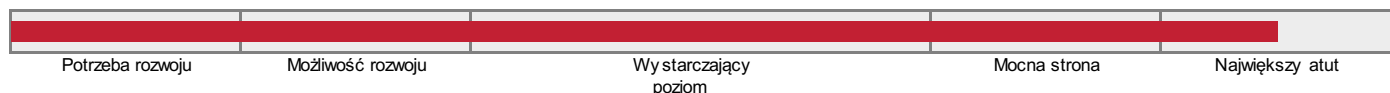
Samorealizacja | 87



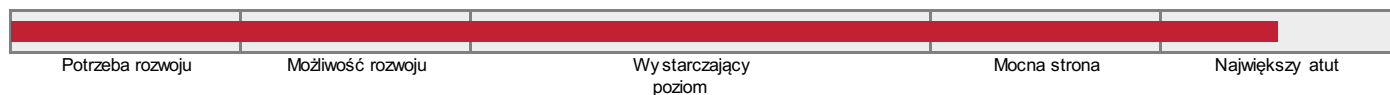
Bezpośredniość | 103



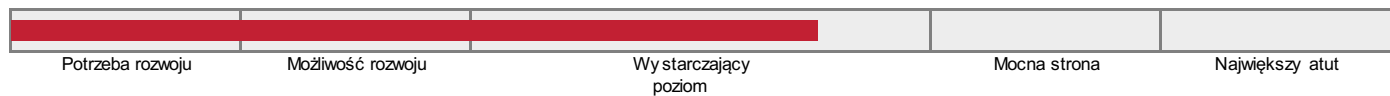
Kompetencje interpersonalne | 125



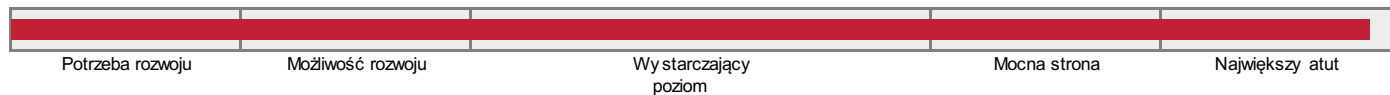
Empatia | 125



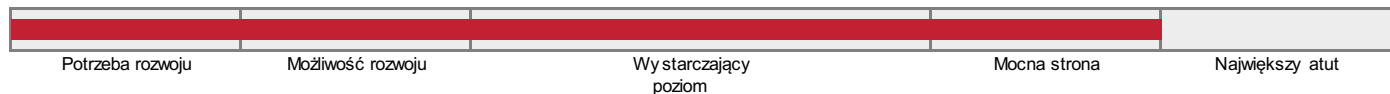
Samokontrola | 105



Zdolności adaptacyjne | 129



Optymizm | 120

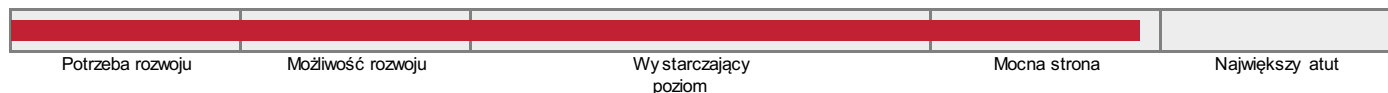


Klucz : Patrz strona 3

Samoświadomość

Liderzy posiadający wysokie kompetencje inteligencji emocjonalnej są świadomi doświadczanych emocji i zazwyczaj zdają sobie sprawę z tego, co czują. Potrafią ocenić wpływ swoich uczuć i emocji na swoje opinie, postawy i osądy.

Samoświadomość | 119



MOCNA STRONA

Wydaje się, że osoby te potrafią rozpoznawać i wyrażać swoje myśli i uczucia, a także rozumieją, jak wpływają one na ich postępowanie. Osoby, które rozumieją swoje wewnętrzne ja, mają solidny fundament do budowania kapitału emocjonalnego.

Strategia coachingowa

- ✓ Wczuj się w swoje doznania fizyczne, żeby uświadomić sobie swoje emocje, kiedy stajesz przed nowym wyzwaniem.
- ✓ Określ, w jaki sposób Twoje myśli kształtują Twoje uczucia, a w konsekwencji wpływają na Twoje postępowanie, kiedy jesteś w roli przywódczej.
- ✓ Rozpoczynając nowy projekt, zadaj sobie pytanie, co chcesz osiągnąć i jak się poczujesz, kiedy to osiągniesz.
- ✓ Obierając nowy kierunek działania, zadaj sobie pytanie o to, jakie utrwalone sposoby myślenia i odczuwania będziesz musiał(a) zmienić, żeby osiągnąć cel.

Doradca emocjonalny

Możesz reagować pozytywnie lub negatywnie na ludzi i sytuacje, ale pamiętaj, że większość Twoich uczuć jest związanych z potrzebami emocjonalnymi. Negatywne uczucia często związane są z niespełnionymi potrzebami emocjonalnymi. Pozytywne uczucia często pojawiają się w sytuacjach, w których Twoje potrzeby emocjonalne zostały zaspokojone.

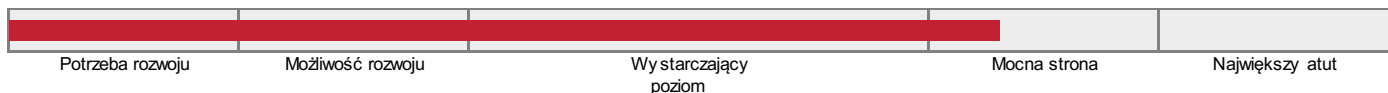
Zacznij zauważać, co czujesz i co robisz w różnych sytuacjach. Co jakiś czas zatrzymaj się na chwilę, żeby zmierzyć poziom swoich emocji. Naucz się rozpoznawać, jak emocje wpływają na Ciebie w danej chwili. Obserwuj swoje myśli i zwracaj uwagę na objawy fizyczne towarzyszące poszczególnym uczuciom.

Spróbuj powstrzymać się od oceniania siebie i innych i uczciwie przyjrzyj się temu, co myślisz i czujesz, a także określ, jakie są Twoje potrzeby i dlaczego reagujesz w taki a nie inny sposób.

Pewność siebie

Przywódcy cechujący się wysoką inteligencją emocjonalną akceptują i szanują siebie i zasadniczo dobrze czują się z tym, kim są. Mają zaufanie do swoich umiejętności, zdolności i osądów, a także posiadają zasoby emocjonalne niezbędne do utrzymania motywacji i osiągnięcia ambitnych celów.

Pewność siebie | 113



MOCNA STRONA

Posiadasz dobre poczucie własnej wartości, dzięki któremu czujesz się dobrze ze sobą i utrzymujesz wysoki poziom motywacji oraz pozytywne i produktywne relacje z innymi. Inni postrzegają Cię jako osobę na tyle pewną siebie, by nie poddawać się presji związanej z nowymi obowiązkami, a także zachować entuzjazm w obliczu niepowodzeń.

Strategia coachingowa

- ✓ Wyrób w sobie nawyk ciągłego rozwijania swojej pewności siebie poprzez stawianie sobie ambitnych celów i podejmowanie inicjatyw, a następnie realizowanie ich z pełnym zaangażowaniem.
- ✓ Bądź życzliwy(-a) dla samego/samej siebie i rozwijaj w sobie postawę wdzięczności za swoje przeżycia i doświadczenia, a ponadto doceniaj i szanuj to, kim się stałeś(-aś) dzięki swoim wyjątkowym cechom.
- ✓ Podnoś pewność siebie swoich ludzi, korzystając z każdej okazji, by przekazać jego członkom, że ich lubisz i w nich wierzysz.
- ✓ Bądź liderem/liderką który(-a), mówi swoim ludziom, że jest przekonany(-a), iż osiągną sukces; wyznaczaj im ambitne zadania, dzięki którym mogą się wykazać i wykorzystać swój talent.

Doradca emocjonalny

Docenianie - zwiększ wartość swoich zasobów emocjonalnych poprzez:

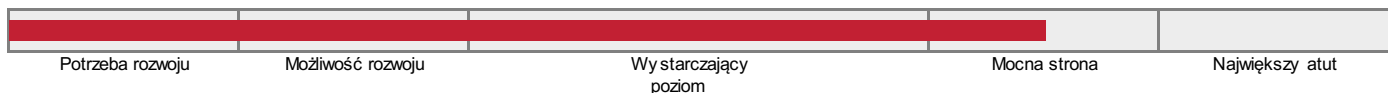
- Docenianie tego, kim jesteś - pomyśl o rzeczach, które lubisz w sobie i skup się na nich przez kilka minut każdego dnia.
- Docenianie tego, co robisz - szanuj swoją pracę i myśl o niej kreatywnie jako o sposobie na wyrażanie siebie i swoich kompetencji.
- Docenianie tego, co masz - rozwijaj w sobie postawę wdzięczności i doceniania, aby "podnieść wartość" nawet najprostszych rzeczy, które posiadasz.
- Docenianie otrzymywanej pomocy.
- Docenianie czynionych przez Ciebie postępów - często przypominaj sobie, że choć nie jesteś jeszcze w pełni tym, kim chciał(a)ś być, to warto być wdzięcznym(-ą) za to, że nie jesteś też tym, kim byłeś/(-aś),
- Docenianie możliwości - nie obawiaj się popełniania „błędów” emocjonalnych.

Klucz : Patrz strona 3

Samodzielność

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną potrafią samodzielnie tworzyć nowe idee i podejmować ważne decyzje. Zdają sobie sprawę, że są kompletnymi, samodzielnymi jednostkami, posiadającymi siłę i odpowiedzialność, by samodzielnie wybierać spośród różnych opcji i podejmować własne decyzje.

Samodzielność | 115



MOCNA STRONA

Zasadniczo wykazujesz się niezależnością w myśleniu i działaniu i komunikujesz innym, że jesteś przekonany(-a) co do swoich koncepcji; jesteś zdolny(-a) do podejmowania samodzielnych działań i inicjatywy w nowych sytuacjach. Prawdopodobnie potrafisz zająć własne stanowisko, obronić je, a następnie zdobyć dla niego poparcie.

Strategia coachingowa

- ✓ W dalszym ciągu działaj powodowany(-a) przede wszystkim własnym przekonaniem a nie wpływem cudzych opinii; wyrażaj poczucie celu i ciesz się odnoszonymi sukcesami.
- ✓ Przyjmij osobistą odpowiedzialność za bycie siłą twórczą w każdej dziedzinie Twojego życia osobistego i zawodowego.
- ✓ Wzoruj się na przywódcach, których podziwiasz, znajdź swoje najważniejsze atuty słuchając zaufanych doradców, pozbądź się negatywnych myśli i buduj pozytywny nastrój ćwicząc właściwe myślenie.
- ✓ Powtarzaj sobie, że jesteś przywódcą/przywódczynią powołanym(-ą) do pełnienia roli lidera/liderki – i odgrywaj tę rolę.

Doradca emocjonalny

Rozwijanie niezależności w dużej mierze odbywa się poprzez przezwyciężanie lęku przed braniem odpowiedzialności za własne myśli i czyny. Lęk odczuwamy często na cztery różne sposoby:

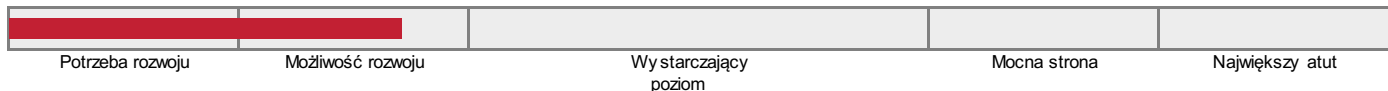
- Niepewność - zadaj sobie pytanie: "Co najbardziej boję się stracić?" (poczucie własnej wartości, miłość, pieniądze, życie, wygodę, itp.)
- Lęk - zadaj sobie pytanie: "Co najbardziej boję się zmienić?" (obraz siebie, styl życia, poziom zarobków, status społeczny, przyzwyczajenia, itp.)
- Lęk przed porażką - zadaj sobie pytanie: "Jakiego rodzaju niepowodzeń boję się najbardziej?"
- Lęk przed odrzuceniem - zadaj sobie pytanie: "Jaki rodzaj odrzucenia, na drodze do osiągnięcia tego celu, wzbudza we mnie lęk? Przez kogo najbardziej boję się zostać odrzucony(-a)?"

Bądź bardziej samodzielny(-a) biorąc większą odpowiedzialność za swoje myśli, uczucia i czyny. Przezwyciężaj lęk zadając sobie pytania: "Nad czym muszę bardziej zapanować, żeby osiągnąć ten cel? Co muszę sobie odpuścić?"

Samorealizacja

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną z entuzjazmem dążą do osiągnięcia długofalowych celów. Osiągnęli równowagę pomiędzy życiem zawodowym i osobistym, i czerpią satysfakcję ze swoich sukcesów. Przyjemność sprawia im stawianie sobie ambitnych celów osobistych i zawodowych.

Samorealizacja | 87



MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU

Wprawdzie przez większość czasu jesteś zadowolony(-a) z siebie, jednak często pewnie czujesz, że możesz osiągnąć więcej. Jeśli czasem czujesz się zawiedziony(-a) i zaniepokojony(-a), być może za długo pozostajesz w strefie komfortu i potrzebujesz rozwinąć skrzydła.

Strategia coachingowa

- ✓ Chcąc zrealizować swój potencjał w pracy i życiu osobistym, staraj się zawsze stawiać sobie realistyczne, ambitne i mierzalne cele, i bądź gotowy(-a) dostosowywać je do zmieniających się potrzeb osobistych i zawodowych.
- ✓ Skupiaj się na swoich osobistych atutach i stwórz jasną wizję kierunku, w którym zmierzasz, by czerpać satysfakcję ze swoich osiągnięć.
- ✓ Podejmuj skalkulowane ryzyko, bo skutkiem nadmiaru ostrożności może być przeciętność.
- ✓ Wsłuchaj się w to, co Cię motywuje i inspiruje, by jeszcze efektywniej i skuteczniej korzystać z posiadanych zasobów.

Doradca emocjonalny

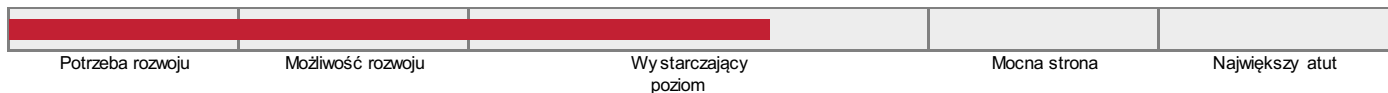
Skup się na swoim celu i postanów, że odtąd będziesz reżyserem własnych doświadczeń. Pamiętaj, żeby zwracać uwagę na stan tzw. 'flow', który napędza pasję. Określ klarowne cele, które chcesz osiągnąć; regularnie skupiaj uwagę i myśl o stawianiu się liderem/liderką, którym/którą chcesz być. Rozwijaj prawdziwą samo-świadomość - bądź otwarty/-a na feedback i przyznawaj się do swojej ignorancji. Dbaj o kontakt z osobami wybitnymi i autorytetami, czytaj i inspiruj się historiami liderów osiągających największe sukcesy. W kontaktach z ludźmi odwołuj się do ich największych atutów i dawaj im okazję do wykazania się. Stawiaj przed nimi zadania wymagające kreatywności, wyznaczaj jasne cele, zapewniaj poczucie kontroli, twórz atmosferę pozytywnych oczekiwań – i nie szczędź regularnych pochwał. Koniecznie poświęć odpowiednią ilość uwagi ośmiu istotnym sferom Twojego życia: zdrowiu, stylowi życia, samorozwojowi, ekspresji twórczej, karierze, finansom, relacjom społecznym i intymnym.

Bezpośredniość

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną wyrażają swoje uczucia i poglądy otwarcie i bezpośrednio, szanując przy tym fakt, że poglądy i oczekiwania innych osób mogą być odmienne. Czują się komfortowo kwestionując cudze opinie i przekazując jasne informacje.

Bezpośredniość

| 103



WYSTARCZAJĄCY POZIOM

Twe wyniki wskazują, że w wielu sytuacjach potrafisz zdecydowanie wyrazić swoje przekonania i opinie i umiesz porozumiewać się w sposób bezpośredni i pozbawiony agresji. Prawdopodobnie jednak w pewnych okolicznościach odczuwasz lęk, w wyniku którego albo ulegasz innym osobom albo starasz się je zdominować. Ważne jest, aby w takich sytuacjach, wziąć na siebie odpowiedzialność za przekazywanie informacji w sposób przystępny i szczerzy.

Strategia coachingowa

- ✓ Określ źródła lęku, które utrudniają Ci prowadzenie komunikacji w sposób klarowny i zdecydowany.
- ✓ Uświadom sobie, czego chcesz i dlaczego jest to ważne dla Ciebie i innych zanim zaczniesz mówić.
- ✓ Wzmocnij swój przekaz stosując metodę 'zdartej płyty', czyli powtarzając, na czym Ci zależy.
- ✓ Kiedy wyrażasz wątpliwości, nawiąż bezpośredni kontakt wzrokowy, przyjmij neutralny ton głosu, skup się na konkretnych zachowaniach i zawsze zachęcaj innych do wyrażenia opinii, aby znaleźć jak najlepsze rozwiązanie.

Doradca emocjonalny

Bycie bardziej asertywnym(-ą) i przekazywanie jasnych informacji w sposób nieagresywny wymaga przede wszystkim przezwyciężenia skłonności do niszczenia i dominowania innych osób lub - z drugiej strony - ulegania cudzym planom i poddawania się ich dominacji.

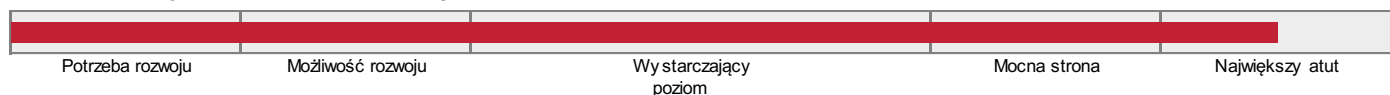
- Aby uniknąć niszczenia innych: - Określ swój cel i główną motywację; uświadom sobie, że zachowania siłowe często są próbą odzyskania kontroli w sytuacji, kiedy jej nie mamy. Uświadom sobie, czego możesz się obawiać, porzuć lęk i skoncentruj się na pozytywach płynących z pozyskania dobrowolnej współpracy innych osób.
- Chcąc uniknąć kapitulacji: - miej jasną świadomość swojego celu i motywacji, dostrzeż swoją skłonność do brania odpowiedzialności za cudze reakcje, skup się na nagrodzie za osiągnięcie tego, czego pragniesz i traktuj siebie z szacunkiem.
- Kiedy wszystko inne zawiedzie: oddychaj! - Niezależnie od tego, czy czujesz się zadowolony(-a), wściekły(-a), czy po prostu źle, koncentracja na wolnych, głębokich, równomiernych oddechach pozwoli Ci rozluźnić ciało i oczyścić umysł zanim zaczniesz mówić.

Klucz : Patrz strona 3

Kompetencje interpersonalne

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną mają talent to nawiązywania i utrzymywania wzajemnie satysfakcjonujących relacji, nacechowanych pozytywnymi oczekiwaniami. Potrafią zdobywać poparcie i zaangażowanie otoczenia i chętnie współpracują w osiągnięciu celów innych osób.

Kompetencje interpersonalne | 125



NAJWIĘKSZY ATUT

Prawdopodobnie umiesz zawiązywać sojusze wspierające skuteczną komunikację oraz wymianę pomysłów i informacji. Dobrze współpracujesz z innymi i pokazujesz, że ludzie są dla Ciebie ważni w realizacji Twoich celów; jesteś osobą stale komunikującą się z innymi, wymieniającą się pomysłami i współpracującą w celu motywowania ich do działania.

Strategia coachingowa

- ✓ Stale rozwijaj swój networking i poszerzaj sieć relacji, poszukując nowych kontaktów.
- ✓ Skupiaj się na konstruktywnym dialogu dotyczącym obranego kierunku działania i decyzji; wzmacniaj swój zespół dając jednostkom i grupom możliwość udziału w określaniu i tworzeniu sposobów realizacji zadań.
- ✓ Postanów, że będziesz rozwijać swoje zdolności do przekonywania i pociągania za sobą innych poprzez oferowanie im wsparcia, wyznaczanie kluczowych zadań, urozmaicanie ich pracy i poszerzanie ich wpływów.
- ✓ Okazuj zaufanie i szacunek dla zdolności innych osób i z góry angażuj się w inicjatywy zmierzające do rozwijania ich kompetencji i pewności siebie.

Doradca emocjonalny

Rozwijanie kapitału w relacjach z ludźmi wymaga bycia osobą godną zaufania. Zaufanie składa się z trzech elementów:

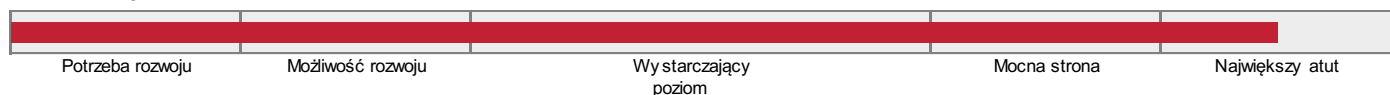
- Po pierwsze: Twojej kompetencji - czy wiesz, o czym mówisz?
- Po drugie: Twojej niezawodności - czy robisz to, o czym mówisz?
- Po trzecie: zdolności tworzenia przez Ciebie więzi - czy potrafisz nawiązywać więzi z ludźmi na poziomie emocjonalnym?

Oczywiście te trzy składniki zaufania ulegają wzmocnieniu lub osłabieniu w zależności od poziomu Twojej koncentracji na samym/samej sobie. Po rozmowie z Tobą ludzie powinni mieć poczucie, że są najbardziej interesującymi osobami na świecie. Osiągniesz to poprzez bycie życzliwym/(-ą), uśmiechanie się, odwoływanie się do rzeczy, które interesują Twojego rozmówcę/rozmówczynię, budowanie z nim/nią porozumienia oraz pokazywanie innym, jakie korzyści mogą im przynieść Twoje pomysły, a także poprzez słuchanie ich uwag i wzbudzanie w nich zaangażowania.

Empatia

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną posiadają umiejętność rozumienia uczuć i myśli innych ludzi. Potrafią dobrze słuchać i biorą pod uwagę uczucia i położenie innych osób przed wyrażeniem własnego zdania lub podjęciem decyzji.

Empatia | 125



NAJWIĘKSZY ATUT

Świetnie dostrzegasz, rozumiesz i doceniasz uczucia innych osób i potrafisz odczytywać emocje towarzyszące każdej interakcji; dzięki nawiązywaniu kontaktów nacechowanych pozytywnymi emocjami potrafisz włączać innych do obopólnie korzystnej współpracy.

Strategia coachingowa

- ✓ W dalszym ciągu buduj swój kapitał emocjonalny pokazując, że rozumiesz zadania, które inni starają się wykonać, dokładnie ich słuchając, zadając strategiczne pytania i rozpoznając potrzeby emocjonalne kierujące ludzkimi zachowaniami.
- ✓ W dalszym ciągu wykazuj żywe zainteresowanie swoim zespołem i twórz dla jego członków okazje do osiągnięcia satysfakcjonujących sukcesów.
- ✓ Spraw, by Twoi podwładni czuli się jak najbardziej interesujące osoby na świecie, okazując im Twoje szczere zainteresowanie zrozumieniem ich sytuacji i doświadczeń. Pokaż im to parafrazując i odzwierciedlając myśli i przede wszystkim uczucia, które wyrażają.
- ✓ Szukaj wielkości w innych i wspieraj jej rozwój wykorzystując każdą okazję do dania feedbacku.

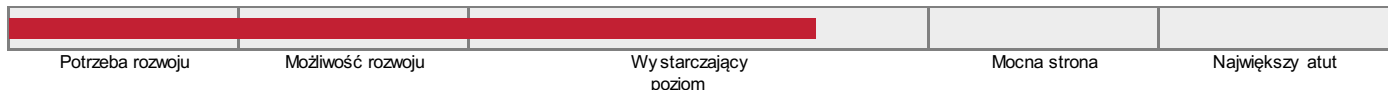
Doradca emocjonalny

Wyrób w sobie zwyczaj słuchania ludzi zanim zaczniesz mówić - najpierw postaraj się kogoś zrozumieć, a dopiero potem zadbaj o to, by zostać zrozumianym(-ą). Więcej obserwuj, zadawaj szczere pytania, słuchaj innych, a następnie postaraj się nawiązać z nimi więź emocjonalną. Podczas trudnych rozmów staraj się pozwolić rozmówcy skończyć wypowiedź zanim zaczniesz odpowiadać. Podchodź do ludzi z ciekawością zamiast wydawać szybkie osądy. Pamiętaj, że każdy, kogo spotykasz, toczy jakąś osobistą walkę; postaraj się dostrzec związek pomiędzy tym, co dana osoba czuje, a tym, co robi. W większej grupie pamiętaj o zwracaniu uwagi na panującą w niej nastrój i odpowiednio dostosowuj do niego swoje podejście.

Samokontrola

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną dobrze radzą sobie ze swoimi emocjami i powstrzymują się od działania do czasu, gdy będą w stanie pomyśleć racjonalnie. W stresujących sytuacjach potrafią zachować spokój i utrzymać produktywność nie tracąc kontroli. Podejmują przemyślane decyzje i emanują spokojem i rzetelnością.

Samokontrola | 105



WYSTARCZAJĄCY POZIOM

Twoje wyniki wskazują, że w większości przypadków potrafisz radzić sobie ze stresem w pracy. Prawdopodobnie jednak próby radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami wywołują w Tobie silne emocje, którym czasem dajesz upust. W takich okolicznościach wytwarzasz w sobie i innych dodatkowe napięcie, czym możesz przyczynić się do tworzenia stresującego środowiska pracy.

Strategia coachingowa

- ✓ Odpowiadaj zamiast automatycznie reagować na trudne sytuacje; zrób chwilę przerwy zanim zaczniesz mówić i działać pod wpływem impulsu.
- ✓ Zatrzymaj się i zastanów nad tym, jak Twoje słowa i czyny wpływają na innych.
- ✓ Sprawdź negatywny 'dialog wewnętrzny', który napędza Twoje emocjonalne reakcje w stresujących sytuacjach.
- ✓ Zastanów się wspólnie z zaufanym współpracownikiem lub coachem, jak możesz zmienić swój dialog wewnętrzny, żeby lepiej zarządzać swoimi reakcjami emocjonalnymi.
- ✓ Określ, co takiego postrzegasz za zagrażające w zmianie i skoncentruj się na faktach, żeby uniknąć wpadnięcia w pułapkę "co będzie jeśli"

Doradca emocjonalny

Najlepszym sposobem rozwijania samokontroli jest zaakceptowanie odpowiedzialności za siebie i swoje zachowanie. Pomyśl o dwóch aspektach odpowiedzialności: „odpowiedzi” i „zdolności”. Naucz się odpowiadać zamiast reagować automatycznie. Kiedy reagujesz, tracisz kontrolę, a do głosu dochodzi przyzwyczajenie. Im silniejsza reakcja emocjonalna, tym sztywniejsze i bardziej przewidywalne staje się Twoje zachowanie. Brak samokontroli spowodowany jest często niską tolerancją na frustrację. Ludzie reagują tak, kiedy sprawy nie idą po ich myśli lub kiedy inni nie zachowują się tak, jak oni tego oczekują. Staraj się:

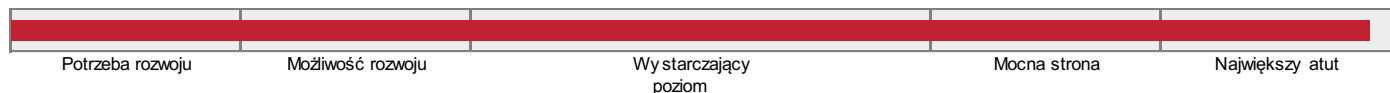
- Przejmować kontrolę w sytuacjach, w których możesz mieć skłonność do obwiniania innych.
- Brać na siebie odpowiedzialność i opierać się pokusie stawiania się w roli ofiary zaistniałej sytuacji.
- Powstrzymać się od osądów zanim nie przemyślisz sytuacji i nie zadasz pytań otwartych.
- Wprowadzać przerwy i zwolnić tempo.
- Unikać przesadnego dramatyzmu. Zamiast tego wejdź w rolę 'zaufanego doradcy'.
- Niech zachowanie spokoju umysłu będzie Twoim najważniejszym celem w każdej sytuacji.

Klucz : Patrz strona 3

Zdolności adaptacyjne

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną potrafią modyfikować sposób myślenia, swoje odczucia i postępowanie w odpowiedzi na zmieniające się okoliczności. Przywódcy wykazujący się elastycznością są tolerancyjni wobec innych, a także otwarci na nowe idee i odmienne punkty widzenia. Są mistrzami zmian.

Zdolności adaptacyjne | 129



NAJWIĘKSZY ATUT

Twe wyniki wskazują, że jesteś osobą lubiącą zmiany i różnorodność. Reagujesz energicznie na nowe wyzwania, których prawdopodobnie potrzebujesz, żeby utrzymać odpowiedni poziom zainteresowania i zaangażowania. Prawdopodobnie świetnie radzisz sobie w zmiennym się środowisku pracy i stanowisz źródło innowacyjnych pomysłów i rozwiązań.

Strategia coachingowa

- ✓ W obliczu zmiany uświadom sobie różne możliwości i rozważ szeroki wachlarz perspektyw przed podjęciem decyzji o działaniu.
- ✓ W czasie szybko zachodzących zmian zrób spis rzeczy, które należy osiągnąć i wyznacz priorytety, a następnie zajmij się w pierwszej kolejności tymi najważniejszymi. Pamiętaj o delegowaniu zadań, kiedy jest to uzasadnione.
- ✓ Określ, co Twój zespół postrzega jako zagrażające w zmianie i pomóż jego członkom skupić się na faktach, żeby uniknąć wpadnięcia w pułapkę „Co będzie, jeśli”.
- ✓ W okresie zmian na bieżąco komunikuj prawdziwe, aktualne informacje, żeby dodać otuchy swojemu zespołowi i zachęcaj innych, by postępowali podobnie.

Doradca emocjonalny

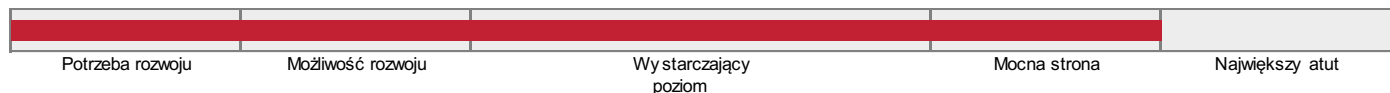
W życiu nie da się uniknąć zmian. Stając się osobą łagodniejszą i bardziej otwartą szybko pomnożysz swój kapitał emocjonalny. Nie czyni Cię to słabym i nie podkopuje Twojej pozycji. Przeciwnie - wzrośnie Twoja siła, kreatywność i wydajność. Brak elastyczności powoduje silne wewnętrzne napięcie, odcina Cię od innowacyjnych pomysłów i sprawia, że trudno jest z Tobą współpracować. Jeśli bywasz nieco uparty(-a), rozluźnij się i zauważ, że źródłem takiej postawy jest lęk przed odpuścić sobie niektórych spraw. Zadać sobie pytanie „Co boję się utracić”? To może być poczucie kontroli, status, poczucie własnej wartości, itp.

- Nie poddawaj się pokusie asekurantstwa i chowania za maską cynizmu - nic tak skutecznie nie odetnie Cię od Twojego kapitału emocjonalnego.
- Ćwicz otwartość i podatność na swoją wewnętrzną kreatywność.
- Naucz się częściej 'płynąć z prądem' i skupiać na tym, co naprawdę istotne.
- Nie zamartwiasz się drobiazgami i pamiętaj: to wszystko zazwyczaj są drobnostki!

Optymizm

Przywódcy cechujący się inteligencją emocjonalną dostrzegają możliwości nawet w obliczu trudności. Są odporni, dostrzegają szerszą perspektywę i cel, do którego zmierzają; potrafią koncentrować się na tym, co możliwe do osiągnięcia.

Optymizm | 120



MOCNA STRONA

Zazwyczaj jesteś osobą optymistyczną i przeważnie uważasz ograniczenia za wyzwania, którym należy sprostać. Prawdopodobnie utrzymujesz motywację w działaniu, nawet jeśli pojawią się trudności. Rozwijaj tę zdolność, a inni docenią tworzoną przez Ciebie pozytywną atmosferę.

Strategia coachingowa

- ✓ Kiedy stajesz w obliczu trudnej sytuacji, szukaj w niej korzyści; spójrz z dystansu na domniemany kryzys i przeformułuj go nie jako katastrofę i zagrożenie, lecz wyzwanie i okazję.
- ✓ W każdym problemie i trudności szukaj cennej lekcji.
- ✓ Często wyrażaj swoją pozytywną postawę i entuzjazm wobec innych - są zaraźliwe i inni szybko je podchwycą!
- ✓ Rozwijaj w sobie zdolność do myślenia na kilka ruchów do przodu, nawet w obliczu nieuchronnego kryzysu. Zamiast skupiać całą swoją energię na przegranej sprawie, pomyśl, co zrobić inaczej następnym razem.

Doradca emocjonalny

Dobrym sposobem na zwiększenie optymizmu jest zostanie 'antyparanoikiem' i zachowywanie się tak, jakby świat zmówił się, by wszystko szło po Twojej myśli. Jeśli chciał(a)byś wzbudzić w sobie więcej pasji, zachowuj się, jakbyś już był(a) osobą, którą chcesz się stać. Zachowuj się tak, jakbyś już był(a) liderem/liderką, którego/którą sobie wyobrażasz. Zmiany w sposobie postrzegania i traktowania Cię przez innych pomogą Ci z kolei w zmianie myślenia o sobie samym/samej.

Trzy Klucze do zwiększenia optymizmu:

- Zachowuj się, jakbyś wiedział(a), że to się wydarzy.
- Zachowuj się, jakbyś wiedział(a), że to już się dzieje.
- Działaj spokojnie, w poczuciu pewności i skupiaj się na rzeczy, którą masz uzyskać lub zadaniu do wykonania, zamiast na negatywnych emocjach.

To coś więcej niż "udawana odwaga" - chodzi o zwiększanie jakości kapitału emocjonalnego w swoim otoczeniu, co z kolei zwiększa prawdopodobieństwo osiągnięcia przez Ciebie sukcesu.

Plan działania

ECR

SIEDEM KROKÓW W CELU ZWIĘKSZENIA TWOJEGO KAPITAŁU EMOCJONALNEGO

Co dalej?

Raport ma dać Ci możliwość zapoznania się z Twoimi zasobami kapitału emocjonalnego i poznania typowych dla Ciebie sposobów reagowania na wyzwania zawodowe i osobiste.

W raporcie otrzymałeś(-aś) zestaw wyników mierzących Twój kapitał emocjonalny. Ostatecznie jednak nikt nie zna Cię tak dobrze, jak Ty sam(a). Dlatego wszystkie opisy przedstawione w tym raporcie powinieneś/powinnaś rozważyć w kontekście własnych doświadczeń i sam(a) ocenić, na ile mają zastosowanie do Twojego postępowania.

Pamiętaj, że wiele z Twoich zachowań ma charakter automatyczny i prawdopodobnie się do nich przyzwyczyłeś(-aś). Ten raport daje Ci możliwość zastanowienia się nad Twoim postępowaniem i dostarcza cennych informacji na temat Twojego zachowania oraz wpływu, jaki ma na innych.

Rozwój zawodowy i osobisty jest dynamicznym procesem składającym się z działania, refleksji nad swoim postępowaniem, a następnie podjęcia nowego, skuteczniejszego działania w świetle nabytych informacji. Jest to ciągły proces o znaczeniu kluczowym dla skutecznego przywództwa. Zastosowanie następujących siedmiu ciągów działania-refleksji-działania, poprawi Twoje funkcjonowanie w życiu osobistym oraz podniesie wyniki uzyskiwane przez Ciebie w roli przywódczej.

Plan działania

Działanie pierwsze

Wymień atuty wskazane w Twoim raporcie, które uznajesz za swoje najważniejsze cechy i pomyśl, co wnoszą one do sposobu, w jaki pełnisz swoją rolę przywódczą.

Działanie drugie

Wskaż kilka strategii, które możesz zastosować od razu, aby zwiększyć efektywność Twoich mocnych stron.

Działanie trzecie

Wskaż istotny obszar wymagający rozwoju zidentyfikowany w Twoim w raporcie, który według Ciebie faktycznie tego wymaga. Z sekcji 'Strategia coachingowa' wybierz działania, które podejmiesz w celu zmierzenia się z tym wyzwaniem.

Klucz : Patrz strona 3

Wnioski

Budowanie kapitału emocjonalnego wymaga czasu, dlatego zacznij od razu! Wykorzystaj ten raport jako przewodnik. Jeśli nie czytałeś(-aś) jeszcze książki Martina Newmana pt. „Emotional Capitalists - The New Leaders”, to zawiera ona jeszcze więcej informacji na temat rozwijania omawianych umiejętności i stosowania ich w rolach przywódczych.

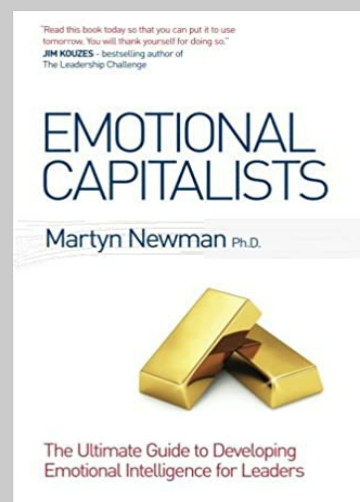
EMOTIONAL CAPITALISTS

"Nowi liderzy"

Autor: Martyn Newman Ph.D.

Od czasu do czasu pojawia się książka, która nie tylko jest źródłem informacji, ale też inspiruje, świetnie się czyta i może zmienić nasze życie. „Emotional Capitalists - The New Leaders” to jedna z takich wyjątkowych publikacji. Polecam: Kup ją, przeczytaj, czerp z niej wiedzę i stosuj ją w codziennym życiu!

Daniela Sfameni Global Head, Human Resource Development, Allianz Global Investors Group



Odwiedź www.rochemartin.com/ecbookaby kupić książkę
"Emotional Capitalists - The New Leaders"

[Przejdź do sklepu](#)