

# Leadership

## L'intelligenza emotiva vince sulle competenze tecniche.

### I quattro pilastri dell'intelligenza emotiva

Dopo questa prima introduzione scopriamo quali sono quattro aspetti importantissimi dell'intelligenza emotiva.

- **Autoconsapevolezza:** è il pilastro più importante. Significa infatti conoscere i propri sentimenti, dare un nome alle proprie emozioni e soprattutto sapere perché si provano. Allo stesso tempo significa sapere quali siano i propri valori e difenderli nel momento in cui vengano messi in dubbio.
- **Self-management (equilibrio emotivo):** è la caratteristica necessaria per riuscire a gestire lo stress e quindi i dirottamenti dell'amigdala. Rappresenta una caratteristica imprescindibile per un leader. Infatti, in situazioni di crisi, il leader deve mantenere calma e lucidità, essere resiliente dal punto di vista emotivo, in modo che i dipendenti, che in queste situazioni guardano proprio al leader, non perdano il controllo delle loro attività, facendosi prendere dalle preoccupazioni. Importante è avere anche una buona capacità in termini di adattabilità e una visione positiva nei momenti di difficoltà.
- **Consapevolezza sociale:** il nostro cervello ha una componente sociale che ci permette di interagire e influenzare le altre persone, grazie ai cosiddetti neuroni a specchio. È quindi nella natura umana lasciarsi influenzare da chi ha potere. A questo proposito si parla dell'effetto a cascata: la modalità in cui il leader si pone nei confronti del lavoro e dei propri dipendenti determina e influenza l'umore e la performance del team. Il

cervello sociale quindi è uno strumento di leadership molto importante e per questa ragione l'empatia e la sincronizzazione, la reazione fisica a un'altra persona, diventano fondamentali nel relazionarsi con i propri dipendenti. Possiamo riconoscere in particolare tre diversi tipi di empatia: cognitiva, quando si capisce lo stato d'animo di una persona; emotiva, quando si condivide lo stato d'animo di un'altra persona, ed empatica, quando si capisce lo stato d'animo di una persona e ci si preoccupa per lei. In quest'ultimo caso il circuito che si attiva è quello dell'amore, lo stesso che si attiva nel caso del rapporto genitore-figlio.

- **Gestione delle relazioni:** rappresenta la capacità di collaborare con le altre persone, influenzarle e uscire da eventuali situazioni di conflitto-criticità.

Il comportamento del leader, dunque, proprio in base a questi quattro pilastri è in grado di **influenzare in maniera sostanziale il clima che si viene a creare all'interno del luogo di lavoro** e incide direttamente sulla performance.

## Gli stili della leadership

In questo contesto è anche possibile riconoscere e definire *"diversi stili di leadership sia positivi che negativi"*.

- **Visionari:** forniscono una strategia e una visione di lungo termine;
- **Coaching:** sono in grado di stabilire una conversazione uno-uno con i dipendenti e creano in questo modo lealtà e fidelizzazione, aumentando la performance;
- **Affiliativi:** creano armonia nel luogo di lavoro a partire dall'idea che il tempo speso insieme ha un valore e aumenta il capitale sociale;
- **Democratici:** creano consenso attraverso la collaborazione tra le diverse parti;
- **Battistrada:** realizzano un'ottima performance individuale ma si focalizzano sempre su quello che è andato male, dando un feedback costantemente negativo;
- **Autoritari:** impongono le loro decisioni sul gruppo.

Quindi, se noto di possedere le caratteristiche di un leader negativo non posso cambiare il mio stile di leadership?

Nient'affatto, l'intelligenza emotiva può essere esercitata e migliorata seguendo alcune semplici regole.

"Prima di tutto serve essere motivati e supportati. Non bisogna pensare di portare avanti questo processo da soli, è necessario infatti avere una figura di coaching di riferimento in modo da avere il sostegno e il supporto necessario.

A questo si aggiunge poi il processo di assessment che può aiutare a capire quali sono i punti di forza e i punti di debolezza su cui vale la pena lavorare.

Alla valutazione si lega poi l'elaborazione di un piano di apprendimento specifico che è mirato allo sviluppo di alcune

competenze. Ovviamente il tutto deve essere correlato dalla pratica che deve spingere a cogliere qualsiasi opportunità, sia utile per migliorarsi e per guidare al meglio le altre persone".

Questo articolo si basa sullo speech di Daniel Goleman al World Business Forum organizzato da Wobi.