

Rozwój osobisty przywódcy

– 5 zasad skutecznego rozwoju

Adam Staliński

4 marca 2013 r.

W ostatnim zimowym wydaniu International Leadership Journal ukazał się artykuł autorstwa Stanleya J. Smitsa i Dawna E. Bowdena pt. Leveraging Psychological Assets for the Development and Maintenance of Leadership Capabilities, opisujący, jak rozwinąć w sobie dobrego przywódcę. Przedstawię tu pokrótce 5 kwestii tam zawartych.

Zdrowie psychiczne, czyli optymizm, który zaraża innych

Po pierwsze, zdrowie psychiczne – ono warunkuje dobre funkcjonowanie i wpływa na współpracowników. Przywódca musi doskonale odnajdywać się w otoczeniu, aby w pełni wykorzystywać swoje możliwości i zdolności w skuteczny sposób. Musi wczuć się w społeczność, do której należy i umieć rozmawiać z nią, słuchając alternatywnych punktów widzenia, dostrzegać potrzeby i odczucia innych oraz świadomie i odpowiedzialnie służyć im radą. Najważniejsze jest jednak **podejście do wykonywanej pracy**. Przywódca musi odnaleźć się w niej tak, **by czerpać z niej radość** i podchodzić otwarcie i z energią do działania. Jest to istotne, gdyż zostało dowiedzione, że **przeżywanie pozytywnych emocji** czyni ludzi bardziej kreatywnymi, mądrzejszymi, społecznie zintegrowanymi i psychicznie zdrowszymi, a to z kolei ma znaczenie, gdyż **pozytywnymi emocjami można zarażać**. Optymistycznie nastawiony, pełen energii i przekonania lider tak samo nastawia swoich podwładnych, przez co podnosi się ich efektywność.

Ucz się przez informacje zwrotne

Sztuki przewodzenia uczy głównie doświadczenie. Samo ono jednak nie wystarczy, by stać się lepszym, gdyż ludzie nie uczą się automatycznie z przeżytych zdarzeń. Mogą przecież dojść wniosków niewłaściwych lub niepełnych. Nauka to nie jedynie informacje. Mózg można rozwijać pod kątem m.in. uwagi, spostrzegawczości czy zachowania. Dla osoby, która chce poprawiać swoje zdolności przywódcze, jednym z najważniejszych źródeł i wskazówek są **informacje zwrotne od współpracowników** i innych kooperantów (tzw. *feedback*). W oparciu o nie należy dokonywać poprawek w swojej postawie, gdyż umiejętności uzyskane w ten sposób przy jednym wyzwaniu mogą być przydatne w następnym.

Panuj nad negatywnymi emocjami i stresem

Kolejna kwestia to samozarządzanie. Należy tu zwrócić uwagę na dwie rzeczy. Po pierwsze, trzeba **umieć opanować negatywne emocje**. Dzięki temu przywódca staje się bardziej świadomym swoich działań, które nie są motywowane odruchowymi reakcjami, a przede

wszystkim nie wpływają one na innych członków zespołu. Jak bowiem wspomniałem, emocjami można się zarazić. Dotyczy to także tych negatywnych. Ludzie reagują na innych w zależności od tego, jak oni reagują na nich. Przywódca musi się zachowywać w sposób wyważony, ponieważ niekontrolowane reakcje na skutek wzajemnościowej natury ludzkiej mogą do niego wrócić. Drugą rzeczą, do której trzeba przywiązywać wagę, jest **zarządzanie osłabiającym stresem**. Ma to swoje uzasadnienie neuropsychologiczne. Stres podnosi bowiem poziom kortyzolu i obniża poziom neurotransmiterów, czyli serotoniny, noradrenaliny i dopaminy. Niedobór serotoniny skutkuje m.in. depresyjnym nastrojem, niepokojem, fobiami i paniką; brak noradrenaliny – problemami z koncentracją, pamięcią i myśleniem, jak również depresyjnym nastrojem, zmęczeniem i apatią, a obniżony poziom dopaminy grozi obniżeniem płynności werbalnej, czujności, uwagi oraz zmianami w zachowaniu. Dlatego należy kontrolować stres, by nie dopuścić do obniżenia poziomu tych substancji.

Zmień niepożądane zachowania

W kształtowaniu przywództwa ważna jest zmiana zachowania. Tutaj, tak samo jak w nauce, kluczową rolę odgrywają **informacje zwrotne** od współpracowników. Ważne jest, by je filtrować pod kątem ich wiarygodności. Najlepiej jest umówić się z określonymi osobami, by dostarczały regularnie użytecznych i merytorycznych wskazówek, które odnoszą się do osiągnięcia zamierzonych celów. Gdy już posiada się wiedzę, co należy zmienić, trzeba jeszcze w skuteczny sposób przeprowadzić zmianę zachowania. To zajmuje trochę czasu i wymaga świadomego myślenia o własnych reakcjach w danych sytuacjach i kierowania nimi tak, jak trzeba. Trening ten powinien być kontynuowany tak długo aż dany model zachowania stanie się automatyczny. Tu również ważnym wsparciem jest pomoc innych, którzy będą monitorować wdrażanie nowych zachowań. Ważne jest, by **ćwiczyć zmianę niepożądanych zachowań** w sytuacjach, w których się one pojawiają bezpośrednio, gdyż wyeliminowanie ich np. z domowych reakcji, może nie mieć odniesienia do pracy zawodowej. Dobrą wiadomością jest tu natomiast fakt, że nie trzeba koniecznie przeżywać danych sytuacji na żywo, aby osiągnąć zadowalające efekty. Reagowanie **można też ćwiczyć w wyobraźni**. Badania dowodzą bowiem, że wyobrażanie sobie określonej sytuacji i sposobu, w jaki wtedy reagujemy, może również istotnie poprawiać połączenia międzykomórkowe i rozwijać je w mózgu tak, jak doświadczanie ich naprawdę.

Ucz się przez całe życie

Przywództwo kształtuje nauka przez całe życie. Chodzi tu nie tylko o dostosowywanie lidera do zmieniającego się świata. Psycholodzy zaliczają **ciekawość** do 6 najważniejszych cech sprzyjających uczuciu szczęśliwości, a jak wspomniałem, pozytywne nastawienie jest bardzo ważne do skutecznego przywództwa. Ponadto **wzmaga to sprawność umysłową**, która jest potrzebna do skutecznego działania w pracy, jaką jest bycie przywódcą.

Możesz to w sobie wyćwiczyć

Podsumowując, zdolność do przewodzenia nie jest wrodzoną cechą, ale można ją w sobie wykształcić w wyniku długotrwałego wieloetapowego procesu samoulepszenia się. Trzeba podchodzić do działania z energią i optymizmem oraz eliminować negatywne zachowania i stres. Należy uczyć się przez całe życie i to zarówno poprzez wiedzę, jak i zachowania, wykorzystując do tego informacje zwrotne od współpracowników i świadomie starać się ulepszać przy każdej nadarzającej się okazji.

Bibliografia

Stanley J. Smits i Dawn E. Bowden, *Leveraging Psychological Assets for the Development and Maintenance of Leadership Capabilities*, w: *International Leadership Journal*, winter 2013, vol. 5, s. 3-26.

Artykuł dostępny na licencji:



Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych

Wykorzystując artykuł, podaj autora i źródło newpr.pl (w internecie linkując do nas).