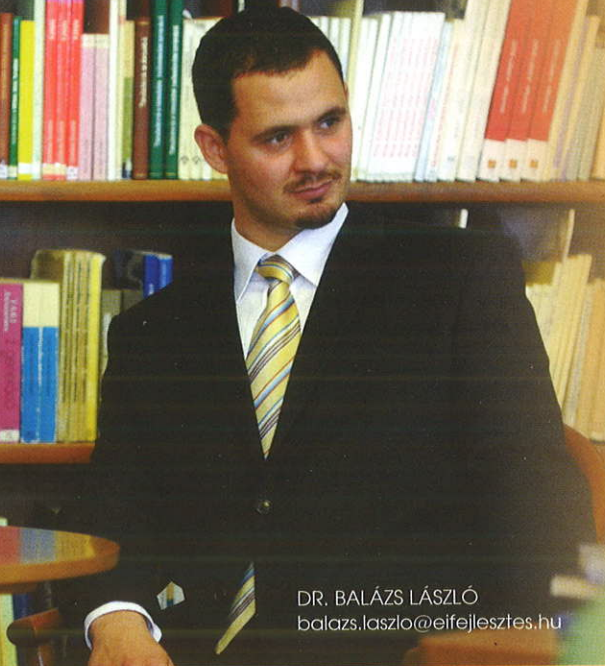


ÉRZELMI INTELLIGENCIA A SZERVEZETBEN

INTERJÚ

Dr. Balázs Lászlóval a Dunaújvárosi Főiskola docensével.

ÍRTA: KOVÁCSNÉ SOMOGYI MÓNIKA
FOTÓ: KORSÓS VIKTOR



DR. BALÁZS LÁSZLÓ
balazs.laszlo@elfejesztes.hu

- Miért tartod fontosnak, hogy egy cégvezető értse az érzelmi intelligencia fogalmát és képes legyen alkalmazni azt a gyakorlatban?

- Kezdjük azzal, hogy mi is az érzelmi intelligencia. A fogalma az érzelmek önmagunkban és másokban történő felismerését, megértését és ezen információk gondolkodásban való alkalmazását jelenti. Milyensége hatással van környezetünkre és viszont. Érzelmi intelligencia mintázatunk sajátosságai hatással vannak a szervezeti kultúrára, a szervezeti klímára, vagy éppen a konfliktuskezelési módszereinkre. Különösképp fontos ez a megállapítás a vezetők esetében, hiszen ő határozza meg a szervezet arculatát. A szervezeti kultúrát úgy is szokták emlegetni, mint a vezető árnyéka – ez a gondolat jól szemlélteti a vezető meghatározó szerepét a szervezeti kultúra alakulásában. Az érzelmi intelligencia fejlesztésével – vezetői vagy csoportos szinten egyaránt – elősegíthetjük az együttműködést, növelhetjük a hatékonyságot, eredményesebbé tehetjük a társas interakciókat. A vezető elsődleges feladata a csoport eredményességének elősegítése, ehhez pedig tudni kell motiválni. Elő kell segíteni azt, hogy a kollégák törekedjenek az önmegvalósításra a szervezetben, elhivatottak legyenek. E célok elérésének egyik eszköze az érzelmi intelligencia fejlesztése. A most megjelent Érzelmi intelligencia a szervezetben és a képzésben című könyv alapkonceptiója is ez a gondolatmenet. Ebben olyan gyakorlatokat is közlök, melyekkel elősegíthető az előbb említett fejlesztési folyamat.

- Mennyire jellemző ma Magyarországon, hogy ezzel foglalkoznak a cégvezetők?

- Hazánkban, a szervezetek fejlesztésének elméleti kereteként a 2000-es évek elején terjedt el igazán. Abban az időben egymást érték az érzelmi intelligencia fejlesztésre irányuló tréningek. A világméretű, igencsak gyors terjedés oka Daniel Goleman nevéhez kapcsolódik, aki a fogalmat úgy határozta meg, mint azon készségek összességét, melyeknek köszönhetően valakiből például kimagaslóan jó vezető válhat. Azaz, ha igazán jó vezető akarsz lenni, érzelmileg intelligenssé kell válnod! Ez a hatékonyság és sikeresség alapja. Ugyanakkor azt is meg kell említeni, hogy az érzelmi intelligencia megléte önmagában kevés a sikerességhez. A fejlesztési folyamat nem nélkülözheti az intellektuális felkészültséget és a szakmai kompetenciák meglétét. A két tényező együttes erősítése hozhatja meg a Goleman által felkínált sikerességet.

- Tudsz olyan eredményekről, miszerint azok a

vezetők akik alkalmazzák ezt a készséget, jobbak lennének a többiekétől?

- Igen, számos ilyen vizsgálatot publikáltak jellemzően angolszász nyelvterületen. Magyarországon eddig egy vezetővel foglalkozó könyv és néhány tanulmány látott napvilágot. A tanulmányok közül kiemelnék egyet, mely előkészítésében én is részt vettem. A vizsgálat során a tárgyalási eredményesség és az érzelmi intelligencia összefüggéseit vizsgáltuk. Az eredmények alapján megállapíthattuk, hogy a magasabb érzelmi intelligenciával rendelkező tárgyalók sikeresebbek, valamint hogy az érzelmi intelligencia milyensége befolyásolja a kommunikációs stílusunkat.

- Hogyan lehet fejleszteni az érzelmi intelligenciát?

- Három fő fejlesztési irányt különböztethetünk meg: tréningek, coaching, valamint a harmadik mód az egyéni fejlesztés, amire a korábban említett könyvem is lehetőséget kínál.

- Ha elszakadunk a gazdasági világtól, egy átlagember is hasznát veszi egy ilyenfajta tudásnak?

- A mindennapi elégedettségérzetünk mellett nem jellemző, hogy az érzelmi intelligenciánk milyenségével foglalkoznánk. Ugyanakkor, ha vannak bennem kérdések, kételyek, az életvezetésemben problémákat érzlelek, egyre markánsabban fog megjelenni a kérdés, hogy vajon mi lehet a probléma. Erre a kérdésre az érzelmi intelligencia fogalma is adhat egy választ.

- Mi van akkor, ha ezeket a hiányosságokat nem tudjuk magunkban megfogalmazni és észrevenni?

- Erre valók a szakemberek, akik tudnak segíteni. Ez alapjában véve nem csak pszichológiai, hanem kommunikációs kérdés is. Az első és legnehezebb lépés annak megfogalmazása, hogy valami nincs rendben, beszéljünk szervezeti vagy egyéni kérdéskörrel. Az érzelmi intelligencia fejlesztése egy hosszabb távon is gyümölcsöző befektetés, mely lehetővé teszi, hogy a rohanó világban úgy segítsük elő a sikerességet, hogy egy pillanatra önmagunkra és a kollégákra figyelünk.



innováció * szakértelem * egyéniség

tech+medical

ORVOSI ESZKÖZ-BÚTOR-MOBÍLIA

www.tech-medical.hu
info@tech-medical.hu
Tel.: +36 37 73 73 73
Fax: +36 37 677 526

IRODA/GYÁRTÁS:
HU-3000 Halvan, Bercsényi u. 78.

HANGOSAK VAGYUNK!

Hallgassa ön is a Kocktél magazin üzleti másorát, minden csütörtökön este 8 órától a 100.7-en!

FM100.7
100.7 HANG, AMI ELKÍSÉR