

۵ روش برای بهتر شدن هوش هیجانی یک رهبر



رهبری و مدیریت یک تیم آسان نیست، اما نادیده گرفتن اصول اساسی هوش هیجانی، کار را سخت تر می کنند. برای اینکه خود و تیمتان از مزایای آن استفاده کنید، نیازی نیست که متخصص باشید یا روی هوش هیجانی (که به آن EQ نیز گفته می شود) تمرکز کنید. با پیروی از چند اصل اساسی، می توانید هوش هیجانی خود را بهبود ببخشید و در نتیجه بسیاری از موارد، از تجربه کارکنان گرفته تا عملکرد سازمانی را بهبود ببخشید.

[برای انجام هوش هیجانی آنلاین کلیک کنید](#)

چرا هوش هیجانی رهبر اهمیت دارد؟

ضریب هوشی و مهارت های فنی تقریباً برای هر برنامه تجاری مهم هستند، اما رهبری که در هوش عاطفی سرآمد باشد، اغلب مؤثرتر خواهد بود، زیرا آنها از قبل مجموعه ایی از مهارت های اولیه مورد نیاز شغل را دارند. علاوه بر آن، آنها درک عمیق تری از خود، تیم شان و اینکه چگونه افکار و اعمالشان بر موفقیت تاثیر می گذارد، دارند.

پیشرفت هوش هیجانی برای مدیران و رهبران

در اینجا پنج مزیت اساسی که یک رهبر با هوش هیجانی قوی تر نسبت به دیگران دارد و اینکه چگونه این مزایا برای کل تیم مفید است، آورده شده است:

۱. خودآگاهی

خودآگاهی به عنوان «توانایی شناخت و درک حالات و احساسات و انگیزه‌های شخصی و همچنین تأثیر آنها بر دیگران» توصیف می‌شود. چرا این قدر اهمیت دارد؟ این ممکن است بیش از حد ساده به نظر برسد، اما خودآگاهی پایه و اساس هوش هیجانی است. به طور خلاصه، خودآگاهی همانند یک فشارسنج داخلی دقیق تر است - فشارسنج که با دنیای اطراف شما هماهنگ و یکدست باشد. اگر تا به حال برای کسی کار کرده‌اید که با کوچک‌ترین تحریکی از کوره در می‌رود، می‌دانید که این طغیان‌ها چگونه بر روحیه و انگیزه شما تأثیر گذاشته است. مشکل اینجاست: این شخص احتمالاً متوجه نشده بود که به گونه‌ای عمل می‌کند که نتیجه معکوس دارد. بدون خودآگاهی، تشخیص اینکه ممکن است در وهله اول مشکلی وجود داشته باشد دشوار است. بسیاری از مردم فکر نمی‌کنند، که زود از کوره در می‌روند و این یک راه واقعا هوشمندانه و موثر برای انجام کارها است. اگر این کار را انجام دهند، به احتمال زیاد فاقد همدلی هستند، که یکی دیگر از عناصر مهم EQ است. در بیشتر موارد، آن حلقه بازخورد خود بازتابی به سادگی اتفاق نمی‌افتد. بیشتر افراد به رهبری که وقتی با مشکلاتی مواجه می‌شود، آرام و خونسرد می‌ماند، احترام می‌گذارند. کسی که بدون توجه به مصیبت‌هایی که با آن‌ها روبرو هستند، همچنان با احترام با همکاران خود رفتار می‌کند. آنها عواقب واکنش‌های ظاهری خود را می‌دانند و از تأثیر آنها بر دیگران آگاه هستند.

۲. خود تنظیمی

خودآگاهی فقط اولین قدم است. گام بعدی، انتقال این درک به یک تمرین خودتنظیمی است. خود تنظیمی تماماً در مورد تعهد شما به مسئولیت‌پذیری شخصی است. فکر کردن به مسئولیت‌پذیری در این زمینه مفید است. بیایید این نکته را توضیح دهیم: یک رهبر مسئولیت‌پذیر می‌داند که نباید بیشتر از آستانه تحمل کارمندان به آن‌ها فشار آورد و آن‌ها را خشمگین کند. بنابراین به خود اجازه نمی‌دهد که چنین رفتاری داشته باشد. این آگاه بودن، بهتر از عمل کردن بدون توجه به تأثیری است که بر دیگران می‌گذارد، اما رویکردی را در نظر بگیرید که در آن رهبر مسئولیت‌پذیری شخصی را بپذیرد، او با خود می‌گوید: من توانایی منحصربه‌فردی برای ایجاد تأثیر عظیم بر کارکنان خود دارم و من برای ایجاد این تأثیر تا حد امکان مثبت و ارزشمند هیجان زده هستم.

۳. انگیزه درونی

این ما را به انگیزه درونی می‌رساند، یا همانطور که گلن آن را توصیف می‌کند، "اشتیاق به کار که فراتر از پول و موقعیت است." رهبران با هوش هیجانی قوی انگیزه‌های درونی خود را درک می‌کنند و اینکه چگونه این انگیزه‌ها با انگیزه‌های تیم و سازمان مرتبط است. انگیزه درونی قوی تقریباً در هر زمینه تجاری یک مزیت رقابتی است و توانایی مهار این انگیزه برای موفقیت را نمی‌توان دست کم گرفت. یک رهبر با انگیزه بالا، پیش‌نیازهای تحقق این انگیزه‌ها و نقش مهمی که دیگران در آن دستاوردها ایفا می‌کنند را می‌داند. این دانش به آنها کمک می‌کند تا در تعاملات و روابط خود با دیگران تصمیمات سازنده بگیرند.

۴. همدلی

همدلی توانایی فردی برای درک و به اشتراک گذاشتن احساسات شخص دیگر است - به اصطلاح خود را به جای دیگران بگذارد. این جزء کلیدی روابط انسانی موفق و سنگ بنای هوش هیجانی است. چرا اینقدر مهم است؟ بدون همدلی، تأمل

در مورد تأثیراتی که اعمال شما ممکن است بر دیگران بگذارد دشوار یا غیرممکن است. اگر نمی دانید یا در مورد اینکه دیگران ممکن است اعمال شما را درک کنند فکر نکنید، نمی توانید به طور مؤثر خود را تنظیم کنید. یک رهبر همدل می داند که چه زمانی بیش از حد درخواست می کند. همدلی به یک رهبر کمک می کند تا شرایط منحصر به فردی که دیگران با آن روبرو هستند را درک کند و اینکه این شرایط چگونه بر کار آنها تأثیر می گذارد. در مجموع، همدلی مستقیماً بر تجربه کارکنان تأثیر می گذارد.

شما همیشه می دانستید که نشان دادن همدلی برای مردم مثبت است، اما تحقیقات جدید اهمیت آن را برای همه چیز از نوآوری گرفته تا حفظ و نگهداری نشان می دهد. رهبری عالی مستلزم ترکیبی خوب از انواع مهارت ها برای ایجاد شرایط مشارکت، شادی و عملکرد است و همدلی در صدر فهرست آنچه رهبران باید به درستی انجام دهند، قرار دارد.

۵. مهارت های اجتماعی

در نهایت، مهارت های اجتماعی پیشرفته دارایی های گرانبهایی هستند که باید به عنوان یک رهبر در اختیار داشته باشید. اینها ابزارهایی هستند که برای به کارگیری تمام دانش، بینش و همدلی که با دقت در حال پرورش آن هستید در عمل ضروری هستند. مهارت های اجتماعی به شما کمک می کند تا با موقعیت های چالش برانگیز کنار بیایید و روابط بین فردی سودمندی را ایجاد کنید. آنها کلید هدایت موقعیت های ناخوشایند، حل تعارضات و تقویت ارتباطات هستند. [R](#)