



# 38 DZIAŁAŃ, DZIĘKI KTÓRYM LIDERZY WZMACNIAJĄ SWÓJ WPŁYW EMOCJONALNY

Dzięki zastosowaniu metody statystycznej zwanej “analizą dyskryminacyjną”, udało nam się określić kilka kategorii działań, dzięki którym liderzy wywierają pozytywny wpływ emocjonalny na współpracowników.

Zalecane przez nas działania wzmacniające wpływ emocjonalny lidera przyporządkowaliśmy do 6 różnych stylów przewodzenia. Te style, choć różne, są równie skuteczne. Jednak analiza danych z naszych badań wyraźnie wskazuje, że im szerszy wachlarz działań wzmacniających wpływ emocjonalny lidera, tym większa jest jego skuteczność.

## ENTUZJASTA

1. Kiedy mówi, uśmiecha się, ma odpowiednią postawę ciała, używa właściwych gestów, bije od niego/niej siła, zachęca do działania i jest energiczny/a.
2. Używa optymistycznego i pozytywnego języka.
3. Koncentruje się na możliwościach i szansach, a nie na wyzwaniach i problemach.
4. Okazuje optymizm i pozytywne emocje związane z zagadnieniem, z którym ma się zmierzyć.
5. Celebrytuje sukcesy.
6. Często udziela pozytywnej informacji zwrotnej i ogranicza negatywny przekaz do minimum. Przekazuje 5 pozytywnych informacji zwrotnych na każdą jedną o charakterze korygującym.

## WIZJONER

7. Potrafi w szczególności i wyrazisty sposób przedstawić wizję idealnej sytuacji, do której dąży.
8. Pomaga członkom zespołu zrozumieć, w jaki sposób ich praca pozytywnie wpływa na ogólną strategię organizacji.
9. Potrafi powiązać działania każdego członka zespołu z zaspokajaniem potrzeb klientów i zapewnieniem lepszej obsługi.
10. Potrafi opisać, w jaki sposób nowo wprowadzane programy, procedury czy projekty są powiązane z długoterminową wizją firmy.
11. Omawiając nowo wprowadzane produkty, projekty czy procesy, potrafi przedstawić ich długofalowe efekty. „Ten produkt, projekt czy proces sprawi, że za 5 lat nasza firma...”.
12. Potrafi podkreślić znaczenie pracy zespołu/pracowników i jej wpływ na klientów.

## ANGAŻUJĄCY

13. Stara się poznać opinie wszystkich członków grupy na temat ważnych decyzji o strategicznym znaczeniu.
14. Podkreśla, co mu się podoba w nowych pomysłach, zanim przedstawi jakiegokolwiek zastrzeżenia.
15. Interesuje się aspiracjami zawodowymi pracowników.
16. Pyta ludzi, jakie zadania najbardziej im odpowiadają i jakie mają pomysły na swój wkład w rozwój organizacji.

17. Zapewniają wszystkim pracownikom możliwości rozwoju.
18. Wspiera i motywuje swój zespół.
19. Potrafi powiązać to, co robi zespół, z najważniejszymi wartościami każdego pracownika.
20. Nagradza starania i wkład pracowników, a nie tylko osiągnięte sukcesy.
21. Regularnie spotyka się z bezpośrednimi podwładnymi, a w trakcie spotkań skupia się na rozmówcy i ogranicza czynniki rozpraszające.
22. Potrafi szczerze docenić pracę grupy i robi to regularnie.
23. Nagradza współpracę, zniechęcając jednocześnie do niezdrowej konkurencji w ramach zespołu i w stosunku do innych zespołów.

## EKSPERT

24. Jest na bieżąco z najnowszymi osiągnięciami technologicznymi i badaniami ze swojej dziedziny. Chętnie dzieli się takimi informacjami.
25. Wykorzystuje różne okazje do tego, aby umożliwić dzielenie się wiedzą fachową z innymi pracownikami firmy.
26. Chętnie i z własnej inicjatywy przekazuje informacje, które mogą być pomocne dla innych pracowników i nigdy nie zatrzymuje dla siebie ważnych informacji.
27. Organizuje spotkania z zewnętrznymi fachowcami, którzy przekazują swoją wiedzę zespołowi.
28. Promuje innowacyjne podejście do rozwiązywania problemów.

## KIERUJĄCY SIĘ ZASADAMI

29. Spisuje swoje najważniejsze przekonania i wartości i dzieli się nimi z członkami zespołu.
30. Spisuje zobowiązania i obietnice złożone poszczególnym pracownikom i regularnie upewnia się czy są one dotrzymywane.
31. Prosi współpracowników o informację zwrotną odnośnie jego/jej zachowań odbiegających od przyjętych wartości.
32. Zachęca członków zespołu do reagowania, gdy ich zdaniem organizacja podejmuje działania będące drogą na skróty i mogące przynieść negatywne skutki w przyszłości.
33. Jeśli to możliwe, podejmuje decyzje, kierując się wyrozumiałością i tolerancją.

## MOTYWATOR

34. Wywiązuje się ze swoich zobowiązań na czas i dba o wysoką jakość.
35. Upewnia się, czy współpracownicy dotrzymują terminów realizacji poszczególnych zadań i całych projektów.
36. Organizuje spotkania z członkami zespołu, aby podnosić poprzeczkę, stawiając ambitne cele.
37. Celowo zachęca zespół do przyśpieszenia tempa realizacji wiedząc, że trzeba ciągle być w ruchu.
38. Wymaga od pracowników odpowiedzialności za ciągłe doskonalenie.

**ZENGER | FOLKMAN**  
*Elevating Leadership Strengths*

Proponujemy rozwiązania rozwojowe dla organizacji i ludzi oparte na wynikach badań i naukowym podejściu. Dążymy przede wszystkim do rozwoju istniejących mocnych stron. Kompleksowa oferta Zenger-Folkman obejmuje narzędzia diagnostyczne, programy rozwojowe, certyfikację i praktyczne narzędzia follow-up, które zwiększają tools that dramatically improve bottom-line results.

**SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI W POLSCE**

tel. +48 22 379 01 00

e-mail [ubd@ubd.pl](mailto:ubd@ubd.pl)

www [www.ubd.pl](http://www.ubd.pl)