

leadership emozionale



Il successo dei leader dipende da 4 fattori prioritari:

1. un I.Q. (quoziente intellettivo) medio-alto;
2. un'esperienza ampia sul campo;
3. valide tecniche gestionali;
4. un E.Q. (quoziente emotivo) alto.

Durante il XX secolo ci si è concentrati in modo preponderante sui primi 3 fattori e solo negli ultimi anni si è cominciato a parlare di E.Q. ovvero di **intelligenza emotiva**. Recentissimi studi sul campo mostrano come l'intelligenza emotiva sia l'indizio più valido che contraddistingue gli ottimi leader.

Essa è composta da 2 elementi:

l'intelligenza intrapersonale ovvero la capacità di conoscere ed accettare sè stessi e di sapersi autogestire e automotivare e *l'intelligenza interpersonale* ossia la capacità di interagire efficacemente con gli altri. Sviluppare l'intelligenza emotiva significa acquisire sia abilità personali che abilità sociali.

Possiamo quindi elencare dieci competenze, organizzative e personali, che contraddistinguono il **leader emozionale** (o leader trasformativo):



L'elencazione seriale delle competenze non deve trarre in inganno in quanto l'ultima, l'I.E., è trasversale a tutte le altre e ha quindi un peso ponderato superiore.

Per intelligenza emotiva intendiamo la capacità di comprendere, accettare e trasformare i propri pensieri, sentimenti e i propri comportamenti verso le altre persone nella piena consapevolezza che ogni giorno porta con sè nuove sfide che in realtà altro non sono che opportunità di autosviluppo.

L'I.E. non significa auto-controllo; si tratta invece di diventare esperti di se stessi attraverso un impegno verso una onesta auto-riflessione e un continuo processo di apprendimento e crescita dalle proprie esperienze. Noi possiamo dare un contributo allo sviluppo dell'intelligenza emotiva dei leader e dei dirigenti delle organizzazioni aziendali private e pubbliche del nostro paese.