Informacja prasowa Warszawa, 24 lutego 2020

**Polscy menadżerowie nie radzą sobie z emocjami**

**Mimo bezsprzecznych korzyści, praca nad rozwojem inteligencji emocjonalnej wciąż jest w Polsce marginalnym zjawiskiem. Badania Polskiego Instytutu Rozwoju Emocji wykonane przez ostatnie dwa lata pokazują, że przed polskimi dyrektorami i menadżerami stoją wyzwania związane nie tylko z kompetencjami biznesowymi, ale również z rozwojem umiejętności miękkich.**

 *„Rozwinięta inteligencja emocjonalna pomaga budować relacje biznesowe, zarządzać zespołem, szybko i trafnie odpowiadać na zmienne potrzeby klientów i partnerów.”* – mówi Marzena Martyniak, założycielka Instytutu Rozwoju Emocji. *„Nie zastępuje wiedzy merytorycznej, ale ją uzupełnia o zupełnie inną jakość. Jest szczególnie ważna, ponieważ wpływa m.in. na kreatywność i rozwijanie swoich kompetencji.”*

Badania prowadzone w ostatnich latach przez Instytut Rozwoju Emocji pokazują, że ponad połowa pracowników zajmujących stanowiska kierownicze ma inteligencję emocjonalną rozwiniętą na niskim lub średnim poziomie. Nieskuteczne sposoby regulowania emocji przekładają się na gorsze wyniki w pracy w związku z narastającym stresem, konfliktami w zespole i poczuciem braku kontroli. Prowadzi to często do szkodliwych, nieraz wręcz agresywnych zachowań.

Nieznajomość zagadnienia jest jedną z przyczyn zawyżania swoich umiejętności w badaniach samoopisowych, w których uczestnik sam deklaruje swoją ocenę. *„Często barierą w prawidłowej ocenie jest samo rozumienie, czym jest i jak objawia się wysoko lub nisko rozwinięta inteligencja emocjonalna. Skoro potrafimy odnaleźć się zarówno w stresujących jak i spokojnych warunkach panujących w miejscu pracy, uznajemy, że dobrze radzimy sobie z emocjami. Tymczasem okazuje się, że reakcje emocjonalne są nieadekwatne do sytuacji – pracownik tłumi wściekłość, radosne pobudzenie uniemożliwia mu skupienie się na zadaniach lub zbyt wyciszony nie umie wynegocjować korzystnych warunków podczas ważnego spotkania. Trzeba też uświadomić sobie, że inteligencja emocjonalna to nie jest jedna konkretna zdolność, a składają się na nią różne umiejętności, kształtowane na różne sposoby.”* – wyjaśnia Marzena Martyniak.

Pomimo, że inteligencja emocjonalna jest rzadko wymieniana w CV pracownika jako ciężko mierzalna i trudna do udowodnienia w procesie rekrutacyjnym, umiejętność wchodzenia w odpowiedni nastrój przekłada się na wyniki zawodowe. Ponadto pomaga skupić się na zadaniach do wykonania, zbieraniu informacji i wykorzystywaniu ich do rozwiązywania problemów. Z kolei sprawne zarządzanie emocjami pomaga podchodzić do wyzwań wyważony sposób, minimalizuje impulsywne działania, ale nie blokuje odbioru zewnętrznych bodźców. O ile wysoko rozwiniętą umiejętność postrzegania emocji posiada 11% badanych, a ich wykorzystywanie 4%, rozumienie i zarządzanie były na zdecydowanie niższym poziomie. Co czwarty badany wykazywał niskie rozumienie emocji, a co trzeci – zarządzanie nimi. Wszystkie te umiejętności są szczególnie ważne w branżach uzależnionych od klientów, w których pracownicy wszystkich szczebli muszą wykazać się szybkim i skutecznym zrozumieniem i odpowiedzią na ich potrzeby. Niezbędna jest również w procesach adaptacyjnych – co jest szczególnie istotne we współczesnym, szybko zmieniającym się środowisku zawodowym, międzynarodowych korporacjach i zawodach, w których od pracowników wymaga się nieustannego rozwoju i rozszerzania kompetencji.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Instytut Rozwoju Emocji** – Jednostka badawcza założona w 2012 r., zajmująca się rozwijaniem inteligencji emocjonalnej, prowadzeniem szkoleń i warsztatów oraz przygotowywaniem autorskich narzędzi do pracy nad emocjami.

**Marzena Martyniak –** Założycielka Instytutu Rozwoju Emocji i współwłaścicielka przedszkola Kraina Emocji. Psycholog, specjalista w dziedzinie rozwoju inteligencji emocjonalnej i stowarzyszony partner International Society for Emotional Intelligence (ISEI). Autorka polskiej wersji SEL (social emotional learning) oraz program edukacyjnego “Land of emotions program”.