**Liderzy odważni i empatyczni - jak skutecznie tworzyć   
i zarządzać zespołem?**

**Jesteśmy w erze liderów wspierających oraz liderów odważnych, mających jasną wizję   
i wyznaczony cel, potrafiących stworzyć plan działania, który ich do niego doprowadzi** - **mówi Adam Jeziorski, trener mentalny oraz twórca marki Van Horn.**

**Jakie są obecnie najbardziej cenione kompetencje wśród liderów, które pomagają w rozwoju kariery i osiągnięciu wymarzonego sukcesu w biznesie?**

*Adam Jeziorski:* Jeżeli miałbym wyznaczyć tylko jedną, najważniejszą cechę, wybrałabym empatię. Empatia należy do szeroko rozumianych kompetencji miękkich, czyli umiejętności tworzenia zespołu i zarządzania nim, szukania rozwiązań zamiast winnych problemu, oddzielania człowieka od problemu. Nie wyobrażam sobie możliwości budowania sukcesu bez szczerości, czy wcześniejszego zbudowania zaufania wśród współpracowników, czy klientów. Są one niezwykle ważne nie tylko przy tworzeniu zespołu, ale również budowaniu całej marki.

**Kim jest lider wspierający, jakie są jego cechy?**

*Adam Jeziorski:* Przede wszystkim jest to osoba, która stara się najpierw zrozumieć sytuację lub problem i tak jak wcześniej wspomniałem, oddzielić go od człowieka. Lider wspierający zdaje sobie sprawę, że wszyscy w zespole, mówiąc kolokwialnie, „jadą na tym samym wózku”, razem współtworzą firmę i to od nich wszystkich zależy, jak będzie ona działała.

**W jaki sposób możemy rozwijać te najważniejsze kompetencje, żeby stać się bardziej skutecznym liderem, żeby prowadzić nasz zespół do sukcesu?**

*Adam Jeziorski:* Najważniejszym, pierwszym krokiem jest samoanaliza, obserwacja własnych odczuć, zadawanie sobie odpowiednich pytań - jak mi się pracuje? Jak powinno być? Kiedy już odpowiemy sobie na te pytania, jesteśmy w stanie sprawniej i bardziej empatycznie kierować zespołem. Jak można się tego nauczyć? Dla mnie najważniejszymi obszarami zdobywania tych kompetencji były szkolenia, kursy oraz literatura - psychologii, biznesu, leadershipu. Warto zdobywać nową wiedzę, wdrażać ją i analizować, jest ona niezwykle przydatna nie tylko dla leaderów, ale dla wszystkich członków zespołu.

**Jak wygląda w Pana opinii poprawna motywacja do działania nie tylko jako lider, członek zespołu, ale również, jako przedsiębiorca?**

*Adam Jeziorski:* Jeżeli posiadamy jasno określone cele i wyznaczony plan działania, to nie trzeba specjalnie nikogo motywować. Uczciwy, odważny i wspierający lider potrafi stworzyć atmosferę pracy, w której każdy czuje się doceniony i potrzebny, ma poczucie sensu, wszyscy rozumieją, że to człowiek jest w tej organizacji najważniejszy. To w pracy spędzamy więcej czasu niż gdziekolwiek indziej, dlatego ta pozytywna, wspierająca atmosfera jest niezwykle ważna. Dobra atmosfera pracy owocuje większym zadowoleniem pracowników, lepszą wydajnością, ale też niższym zapotrzebowaniem na motywację ze strony lidera - samo otoczenie działa jako motywator.

**Jakie są podstawowe różnice między kulturami organizacyjnymi, które promują rozwój umiejętności miękkich, o których wcześniej wspominaliśmy, a tymi, które nie przywiązują do tego tak dużej wagi? Czy idą za tym konsekwencje dla wyników biznesowych lub satysfakcji pracowników?**

*Adam Jeziorski:* Najskuteczniejszymi wskaźnikami oceny organizacji są przede wszystkim struktura kadrowa oraz realizacja celów biznesowych. Jeżeli te dwa czynniki idą zgodnie z założeniami, to nie będziemy mieli problemu z kompetencjami. Firmy posiadające właściwą komunikację, dla których poszerzanie zakresu kompetencji jest stałym elementem funkcjonowania, są zdecydowanie skuteczniejsze, mają bardziej zaangażowane zespoły i osiągają swoje cele z nawiązką. Miałem możliwość obserwować kultury różnych organizacji i z moich obserwacji wynika, że zazwyczaj tam, gdzie człowiek nie jest najważniejszym czynnikiem, organizacje są spisane na niepowodzenia. Podsumowałbym to pewnym przemyśleniem, które kiedyś wpadło mi do głowy. Biznesu nie robi firma z firmą, biznes robią ludzie i robią to dla ludzi. Uważam, że jest dobre przesłanie do osób, dla których sukces jest tylko wyścigiem za pieniędzmi.

**W jaki sposób rozwój umiejętności komunikacyjnych może wpłynąć na nasze relacje   
z klientami, współpracownikami czy innymi interesariuszami biznesowymi?**

*Adam Jeziorski:* Umiejętność dobrej komunikacji daje nam łatwość w nawiązywaniu relacji zarówno w pracy, jaki w życiu codziennym. Współpraca jest łatwiejsza, kiedy komunikacja jest otwarta   
i szczera. Pracuje się sprawniej i z większym zaufaniem. Osobiście uważam, że to, jak mówimy jest ważne, ale stoi na drugim planie. Oczywiście, w komunikacji najważniejszy jest szacunek oraz zaufanie, natomiast ważniejsze od tego, jak mówimy jest to, co mówimy i jaki komunikat kryje się za naszymi słowami. Nawet najlepsze umiejętności oratorskie nie sprawią, że inni będą podążać za pustymi frazesami, które nie mają pokrycia w naszych czynach, czy wynikach. Pompowanie pustych przemówień nie sprawi, że zdobędziemy zaufanie innych. Bez zaufania nie możemy mówić   
o skutecznej i dobrej współpracy, komunikacji, czy wspólnym zrozumieniu. Posłużę się przykładem firmy, którą mam przyjemność prowadzić. U nas komunikacja jest otwarta i można być całkowicie sobą. Nie skupiamy się szczególnie na słowach, czy na tym jak ktoś mówi. Przywiązujemy za to wagę do tego, co chce nam powiedzieć, jaki problem chce rozwiązać. Staramy się słuchać z szacunkiem oraz empatią. Myślę, że to jest właśnie najważniejsze i kluczowe, jeżeli chodzi o poprawne umiejętności komunikacyjne.