

Samoświadomość jest kluczem do odniesienia w życiu sukcesu

W tym nagraniu wyjaśnię, dlaczego samoświadomość, czyli świadomość własnych myśli, emocji i pragnień, jest kluczowa dla osiągnięcia sukcesu w życiu. Skupię się na życiu zawodowym, ale wszystko co powiem ma również zastosowanie w życiu prywatnym.

Wiele osób inwestuje mnóstwo czasu i pieniędzy w zdobywanie kwalifikacji niezbędnych do odniesienia sukcesu. Kończymy studia podyplomowe, studia MBA, zdobywamy kolejne certyfikaty, bierzemy udział w przeróżnych szkoleniach. Robimy to wszystko po to, by odnieść sukces, lub jak niektórzy uważają, by w ogóle jakoś ustawić się w życiu. Mało kto jednak rozumie, dlaczego niektóre osoby robią karierę i osiągają wysokie stanowiska, a inne nie, choć często naszym zdaniem osoby te są bardziej utalentowane i bardziej zasługują na sukces. Może też zauważyłeś, że bardzo często osoby, które były na pierwszym miejscu w szkole i na studiach, w dorosłym życiu nie odnoszą wcale tak spektakularnych sukcesów jak Ci, którzy w szkole i na studiach byli przeciętni?

Daniel Goleman, amerykański psycholog i publicysta naukowy, przeprowadził badania na grupie osób pracujących na różnych stanowiskach w różnych organizacjach. W swoich badaniach odkrył, że im wyższy szczebel organizacji osiągnęła osoba, tym w mniejszym stopniu jej sukces jest zależny od umiejętności technicznych i od intelektu, a w coraz większym stopniu zależy od kilku cech, które określił mianem inteligencji emocjonalnej. O jakie cechy chodzi?

Po pierwsze o samoświadomość swoich nastrojów, emocji i tego, co nami tak naprawdę, od wewnątrz, kieruje. Podam przykład. Przychodzi do Ciebie Twój podwładny i informuje Cię, że w czasie realizacji zadania, które mu powierzyłeś, napotkał na problemy i najprawdopodobniej nie zdąży do wyznaczonego terminu. W tym momencie pojawia się w Tobie złość i masz ochotę rozładować swoje emocje na tym pracowniku. Jeżeli nie uświadomisz sobie, że jesteś pełen złości, wybuchniesz gniewem. Konsekwencje takiego wybuchu są łatwe do przewidzenia, Twoje relacje z podwładnym ucierpi, Twój autorytet w zespole również, a sam gniew, jeżeli dalej będzie Tobą kierował zaburzy możliwość racjonalnego myślenia i zdolność znalezienia rozwiązania w trudnej sytuacji.

Niestety sama świadomość, że jesteś rozszłoszczony to jeszcze nie wszystko. To za mało. Konieczna jest jeszcze wiedza, dlaczego dana emocja pojawiła się w Tobie. Dlaczego pojawiła się w Tobie złość, kiedy otrzymałeś od pracownika niepomyślną wiadomość.

Nie jesteś przecież zły na pracownika – wiesz, że dał z siebie wszystko, że miał odpowiednie kompetencje, a jednak nie zdąży. Być może ta złość jest wynikiem dwóch innych emocji: lęku przed porażką i poczucia bezradności. Boisz się, że z powodu problemów pracownika całe przedsięwzięcie będzie zagrożone i będziesz musiał przynieść złą wiadomość szefowi. Jesteś zły, bo nic nie możesz w tej sytuacji poradzić. Nie masz w zespole innej, bardziej kompetentnej osoby, która mogłaby sobie poradzić z tym zadaniem. Jeżeli nie dostrzeżesz tych dwóch kolejnych emocji nie będziesz w stanie wykazać się drugą cechą, o której mówi Goleman – zdolnością do kontrolowania emocji, impulsów i generalnie do myślenia przed podejmowaniem działań.

W przykładzie, który podałam, chodzi o to, aby zdać sobie sprawę ze swoich emocji, a następnie zneutralizować je zanim podejmiesz działanie. Jeżeli ich nie zneutralizujesz wybuchniesz gniewem na podwładnego. Jak je zneutralizować? To trudna sztuka, której ciężko jest się nauczyć samemu. Pomoc psychoterapeuty (lub coacha – jeżeli tak wolisz taką osobę nazywać) jest tutaj nieoceniona. W przypadku pierwszej emocji z naszego przykładu, lęku przed porażką, być może wystarczy, że uświadomisz sobie, że nie jest to Twoja porażka. Wszystkie decyzje, które podjąłeś były słuszne, po prostu czasami zadania okazują się trudniejsze niż zakładamy i wymagają większej ilości czasu. W przypadku drugiej emocji, poczucia bezradności, być może potrzebujesz uświadomić sobie, że tak to już w życiu jest – nie wszystko kontrolujemy, nie na wszystko mamy wpływ i czasami po prostu musimy zaakceptować to, co życie nam daje. A być może będziesz musiał wejść głębiej i rozprawić się ze swoim wewnętrznym przekonaniem, które mówi, że jeśli się spóźnisz, to znaczy, że nawaliłeś i rozczarujesz tym innych, np. szefa.

Trzecią cechą, którą wymienia Goleman jest motywacja, czyli praca z pasją. Z reguły oznacza to pracę dla czegoś więcej niż pieniądze czy status.

Kolejna cecha osób posiadających wysoką inteligencję emocjonalną to empatia, czyli rozumienie uczuć innych osób. Jeżeli posiadasz tę cechę tzn., że potrafisz się wczuć w to, co myśli i przeżywa druga osoba. Oto przykład, który być może i w Twoim otoczeniu ma miejsce. Zauważasz, że Twój podwładny, którego uważasz za jednego z najlepszych w zespole, w sytuacjach dużej presji zachowuje się w taki sposób, że nie możesz na nim polegać. Wygląda to tak, jak gdyby zapomniał o wszystkim co potrafi. Jeżeli nie jesteś empatyczny, zapewne nie zrozumiesz, że On po prostu nie radzi sobie w sytuacjach dużego stresu. Jeżeli tego nie zrozumiesz, być może wpadniesz w gniew i rozładujesz ten gniew na pracownika, jak gdyby robił Ci na złość. W najlepszym wypadku będziesz chciał go zmotywować przekonując go, jak bardzo musi się teraz postarać ponieważ zadanie którym się zajmuje jest krytycznie ważne. To mu nie pomoże. Którąkolwiek z w/w dróg obierzesz, jedyne co osiągniesz to, że zwiększysz presję i stres oddziałujące na pracownika i sprawisz, że będzie jeszcze mniej efektywny. Osoba wykazująca się dużą

dojrzałością, dużą inteligencją emocjonalną zauważy słabość pracownika i pomoże mu zwiększyć efektywność jego pracy. Jak to zrobi? Postara się zmniejszyć presję, którą ten pracownik odczuwa. Być może da mu do pomocy innego pracownika, albo zapewni (być może nawet wbrew faktom), że nic poważnego się nie stanie, jeżeli nie zdąży. W przyszłości zaś, dojrzały menedżer będzie wiedział, że w sytuacjach kryzysowych, wymagających dużej odporności na stres, lepiej będzie kłaść ciężar na pracownikach, którzy na co dzień są mniej efektywni, mniej błyskotliwi, ale za to w warunkach presji radzą sobie znacznie lepiej niż nasz najlepszy pracownik.

Ostatnią z cech, które wymienia Goleman, jest umiejętność budowania dobrych relacji z innymi ludźmi.

Jak widzisz, te wszystkie cechy nie mają nic wspólnego z umiejętnościami, które możesz przyswoić na studiach, czy na szkoleniach. Nawet jeżeli szkolenia dotyczą tak zwanych umiejętności miękkich, jedyne czego Cię uczą to technik, które mają sprawić, że inni zrobią to co chcesz. Problem polega na tym, że musiałbyś opanować naprawdę wiele technik i że musiałbyś za każdym razem doskonale panować nad sobą i stosować się do tych technik. Zapewne wiesz już ze swojego doświadczenia, że graniczy to z cudem. Być może brałeś już udział w szkoleniach w czasie których zachwyciłeś się poruszonymi tam tematami i przedstawianymi technikami. Być może nawet postanowiłeś, że będziesz żył tą wiedzą na co dzień. Zapewne też już wiesz, że nic z tego nie wyszło. Nie wyszło, bo wykształcenie cech, o których mówiłam wcześniej, wymaga dłuższego czasu niż dwudniowe szkolenie i większej pomocy w analizie samego siebie, niż może jej udzielić trener prowadzący grupowe szkolenie. Rozwiązaniem może być psychoterapia, gdzie regularnie będziesz miał kontakt z psychoterapeutą, z osobą posiadającą dużą wiedzę naukową związaną m.in. z emocjami, z którą będziesz mógł regularnie omawiać sytuacje z pracy i z domu i która, jako zewnętrzny obserwator, wolna od emocji i przekonań, które są w Tobie, z zupełnie innego punktu widzenia pozwoli Ci spojrzeć na samego siebie i zmienić się. Zmiana ta sprawi, że nie będziesz musiał pamiętać o żadnych technikach, co jak już ustaliliśmy jest niemal niemożliwe, po prostu zaczniesz zachowywać się w taki sposób, że bez problemu, naturalnie, intuicyjnie będziesz osiągał to, co chciałbyś osiągnąć dzięki szkoleniom z umiejętności miękkich.

Przytoczyłam pewną koncepcję psychologiczną popartą badaniami. Znaczenie samoświadomości jest jednak na tyle duże i wyraźne, że dostrzegają ją również osoby, które na co dzień nie zajmują się psychologią czy psychoterapią. Dla przykładu Chris Lowney, dyrektor zarządzający JP Morgana, jednego z największych banków inwestycyjnych na świecie, stwierdził co następuje: „samoświadomość jest kluczem do odniesienia w życiu sukcesu” – to właśnie Jego słowa posłużyły za tytuł do poruszanej przeze mnie tematyki. Lowney, jako menedżer – nie psycholog, rozumie przez to

następujące cztery elementy, które są zaskakująco zbieżne z naukowymi obserwacjami Golemana.

Po pierwsze, konieczne jest abyś zdał sobie sprawę z osobistego bagażu, który uniemożliwia ci realizację twojego potencjału. Tym osobistym bagażem może być np. lęk przed krytyką, który hamuje cię przed zabieraniem głosu na spotkaniach w pracy lub blokuje podejmowanie decyzji – boisz się, że Twoje decyzje będą złe. Może to być brak umiejętności znoszenia frustracji, który prowadzi do tego, że często w pracy i w domu unosisz się gniewem, a wszystko dlatego, że do tej pory, w szkole i na studiach zawsze odnosiłeś sukcesy, a teraz w pracy, na odpowiedzialnym stanowisku stajesz często w sytuacjach, w których sprawy będą inaczej niż byś chciał i nie masz na to żadnego wpływu. Tym bagażem mogą też być Twoje przekonania na temat samego siebie, na temat innych i świata, o których mówiłam w nagraniu na temat problemów z podwładnymi w pracy. Jest to nic innego jako samoświadomość, pierwsza cecha inteligencji emocjonalnej.

Po drugie, zdaniem Lowneya, bardzo ważne jest abyś określił Twoją wizję świata - jaki chcesz mieć na niego wpływ, jak postrzegasz innych ludzi i jak rozwijasz relacje z nimi, jakimi wartościami się kierujesz, co jest dla ciebie najważniejsze.

Po trzecie, konieczne jest abyś docenił samego siebie, abyś rozpoznał jakie tkwią w Tobie talenty i abyś zaczął z nich korzystać, a nie na siłę próbował udowodnić, że jesteś kimś innym.

Po czwarte, musisz określić twoje osobiste cele i aspiracje – czego tak naprawdę chcesz? Dlaczego tego chcesz? Co jest dla ciebie najważniejsze w tym momencie?

Jeżeli nie ustalisz tych rzeczy, jeżeli nie przeanalizujesz sam siebie, jeżeli nie będziesz samoświadomy możesz doświadczyć, być może już doświadczasz, wielu negatywnych konsekwencji. Jedną z nich, którą teraz przybliżę, jest wewnętrzny konflikt. Wewnętrzny konflikt to sytuacja, w której np. Twoje wartości są w konflikcie z Twoimi aspiracjami, albo Twoje przekonania na temat ludzi są w konflikcie z tym, co mówią inni, co przeczytałeś w książkach, albo są w Tobie dwie emocje, z których każda popycha Cię w inną stronę. Tony Robbins, najsłynniejszy chyba na świecie coach, podał takie oto przykłady wewnętrznych konfliktów:

1. „Możesz chcieć odnieść w życiu sukces, ale boisz się, że kiedy osiągniesz pewien poziom przestaniesz być kochany, będziesz odrzucony”
2. „Z jednej strony chcesz mieć masę wolnego czasu dla siebie, z drugiej marzysz o zbudowaniu własnej firmy wartej miliard dolarów”

3. „Jesteś przekonany, że masz odpowiednie talenty i narzędzia, żeby osiągnąć to, czego pragniesz, ale część ciebie uważa, że nie zasługujesz na sukces, ponieważ coś, kiedyś zrobiłeś.”
4. „Możesz żyć w przekonaniu, że sukces finansowy i zawodowy przeczy wartościom duchowym”.

Te cztery przykłady to zaledwie niewielki ułamek możliwych konfliktów, z którymi mierzą się ludzie. Listę tę można by wydłużać w nieskończoność. Oto kolejne przykłady:

1. z jednej strony możesz pragnąć być bardziej stanowczym, ale z drugiej strony możesz się obawiać, że koledzy w pracy przestaną Cię lubić
2. możesz chcieć zmienić pracę, ale z drugiej strony zatrzymuje Cię lęk przed nieznanym itd. itd.

Rozwiązanie tych konfliktów wymaga dużej samoświadomości. Nie wystarczy, że zauważysz, że jest w Tobie wewnętrzny konflikt. Musisz jeszcze zrozumieć, skąd biorą się w Tobie przekonania, myśli, emocje, które stoją ze sobą w sprzeczności. Jeżeli nie rozwiążesz tych konfliktów będziesz stał w miejscu. Będziesz czuł, że się miotasz, ale nie będziesz rozumiał czemu.

Być może słyszałeś powiedzenie, że ludzi zatrudnia się za kompetencje, a zwalnia za charakter. Oczywiście nie zawsze konsekwencją braku samoświadomości musi być zwolnienie z pracy. Znacznie częściej jest to po prostu przeszkoda na drodze do awansu. Jeżeli masz świetne kompetencje techniczne, ale nie potrafisz zapanować nad emocjami, tracisz zdolność do logicznego myślenia, nie stać cię na chłodną ocenę sytuacji, zrażasz do siebie ludzi, klientów, kolegów z pracy – nie łódź się, szanse na to, że ktoś odważy się mianować Cię liderem, kierownikiem, czy dyrektorem są niewielkie. A nawet jeżeli do tego dojdzie bardzo szybko sam zauważysz, że nie jesteś kompetentną osobą na zajmowanym stanowisku. Będziesz miał olbrzymie trudności w podejmowaniu decyzji, atmosfera w pracy w Twoim zespole będzie zła, ludzie będą z Twojego zespołu odchodzić, klienci będą Cię unikać lub krzyczyć na Ciebie, każde spotkanie z szefem będzie dla Ciebie męką, ogromnym stresem. Sam staniesz się ofiarą swojego sukcesu, nie będziesz czerpał z niego radości i satysfakcji.

W jednym ze swoich przemówień Chris Lowney opisał to zjawisko następująco. „Ci którzy zarządzali dużą grupą ludzi, lub pracowali w dziale HR, w JP Morganie pełniłem obie te funkcje, są zaskoczeni zjawiskiem korporacyjnych, wschodzących gwiazd, które nagle się wypalają. Kiedy pracowałem w JP Morganie zatrudnialiśmy wiele najbardziej uzdolnionych ludzi w Ameryce. Każdy z nich chciał pracować na Wall Street i szybko zbić fortunę. Każdy z nich sprawdzał się doskonale dopóki jedyne czego od nich oczekiwaliśmy to przesuwanie liczb w arkuszach Excela. jednak pewna część z nich nawalała kiedy oczekiwaliśmy od nich realizacji zadań wymagających większej

dojrzałości np. takich, które wymagały poradzenia sobie z innymi ludźmi, lub rozwiązywania problemów, które nie miały łatwych rozwiązań. Jedną z rzeczy, którą w życiu szybko sobie uświadamiasz to że wiele, a może większość problemów w życiu i w biznesie nie ma łatwych rozwiązań, niektóre z nich w ogóle nie mają rozwiązań. Potrzebujesz więc ludzi, którzy potrafią dobrze ocenić sytuację, innymi słowy którzy potrafią myśleć w taki oto sposób: oto mam tutaj trzy alternatywy, żadna z nich nie jest dobra, tutaj są jednak moje powody, dla których uważam, że ta droga jest dla nas najlepsza. Ci ludzie mają odwagę i są gotowi powiedzieć: ok. to jest kierunek, w którym pójdziemy, wiem, że mogę się mylić, ale jestem gotów podjąć ryzyko, że wyjdę na głupca, niemniej to jest właśnie droga, którą pójdziemy. Przy bliższej analizie tematu dowiedzie się, że jednym z wytłumaczeń, dlaczego wiele utalentowanych osób się wypaliło, dlaczego nie umiało dobrze oceniać sytuacji i dlaczego brakowało im odwagi jest to, że nie mieli samoświadomości.”