

VIZDÁK KÁROLY



HALGASS A SZÍVEDRE

AVAGY ÍGY VEZESS JÓL SZÍVKÖZPONTÚAN NAPJAINK
VUCA-VILÁGÁBAN

Az üzleti világ gyakran és sokak számára tűnhet rideg és számokra épülő közegnek, ahol az eredmények és a nyereség fontosabbak, mint az érzelmek. Azonban azok, akik belülről ismerik ezt a világot, tudják, hogy valójában az emberi kapcsolatok és az empátia is legalább annyira előtérbe kerülnek, mint a szám adatok és a profit. Az üzleti életben a szívvel való vezetés nemcsak elismerésre méltó és etikus megközelítés, hanem hosszú távon a siker egyik kulcsa is lehet. Írásomban bemutatom, milyen szakirodalmi előzményei vannak magának a fogalomnak, miért érdemes az üzleti életben szívvel vezetni napjaink gyorsan változó világában és milyen előnyei vannak a szívvel való vezetésnek.



A „szívvel vezetés” vagy „szívközpontú vezetés” kifejezés a vezetési irodalomban nem rendelkezik egyetlen konkrét eredeti forrással vagy származási ponttal. Ehelyett ez egy olyan kifejezés, amelyet a vezetési filozófiák és elméletek kontextusában használnak, és amely az emberi kapcsolatok és az empátia szerepére utal a vezetésben. Az empatikus, szívvel és lélekkel való vezetés fogalmának kialakulásához az elmúlt évtizedben számos tudományos könyv járult hozzá. *Simon Sinek (2014) A jó vezetők esznek utolsónak*¹ című művében az empátia és a bizalom szerepére fókuszál a vezetésben, és

arra, hogy mennyire fontos, hogy a vezetők példát mutassanak és törődjenek a munkatársaikkal. *Brené Brown (2018) Bátran vezetni*² című könyvében az empátia és a sérülékenység vezetésben betöltött szerepéről ír, valamint arról, hogyan válhatunk vezetővé „teljes szívvel”. *Helen Riess (2018) Az empátia elmélete*³ című kötetében részletesen bemutatja az empátia és az emberközpontú kapcsolatok fontosságát az élet különböző területein. Rámutat az empátiaalapú és emberközpontú kapcsolatok jelentőségére, többek között az üzleti vezetésben is. Az empátia kulcsszerepet játszik az emberközpontú vezetésben és a hatékony kapcsolatok kialakításában, segít az embereknek mélyebb kapcsolatokat létesíteni, és lehetővé teszi számukra, hogy jobban megértsék mások érzelmeit és szükségleteit, valamint reagáljanak azokra.

A “szívvel vezetni” fogalomkör az empátiát, az együttérzést, az alkalmazottak és az üzleti világ többi szereplőjének jóléte iránti őszinte aggodalmat hangsúlyozza. A 2020-as évek kezdete óta mindennapjainkban számos kihívással szembesülünk, elég, ha csak a koronavírus járvány vagy az orosz-ukrán háború miatti megváltozott élethelyzetekre gondolunk. Napjaink VUCA (változó, bizonytalan, bonyolult és többértelmű) világában, amelyben mindannyian élünk, a szívközpontú vezetés több okból is különösen fontos:

- **Munkavállalói jólét:** A VUCA-világban a munkavállalók gyakran szembesülnek fokozott stresszel, bizonytalansággal és gyorsan változó körülményekkel.⁴ A szívvel vezetők prioritásként kezelik csapataik jólétét, érzelmi támogatást nyújtanak, és megteremtik a pszichológiai biztonság érzését. Ez javíthatja a dolgozók általános mentális egészségét.
- **Rugalmaság és alkalmazkodóképesség:** A VUCA-környezetek megkövetelik a szervezetektől és a csapattól, hogy rendkívül alkalmazkodóképesek és rugalmasak legyenek.⁵ A szívközpontú vezetők elősegítik a bizalom és az együttműködés kultúráját, ami megkönnyíti a csapatok számára az új kihívásokhoz való alkalmazkodást és a hatékony együttműködést.
- **Bizalom és átláthatóság:** A bizalom a hatékony vezetés sarokköve, különösen a VUCA-világban.⁶ A szívvel vezetők átlátnak a szervezet előtt álló kihívásokat és bevonják csapataikat a döntéshozatali folyamatokba. Ez az átláthatóság bizalmat épít, ösztönzi a nyílt kommunikációt, és segít az alkalmazottnak megérteni a nehéz döntések mögött álló indokokat.
- **A munkatársak elkötelezettsége és motivációja:** A szívközpontú vezetők azzal inspirálják csapataikat, hogy személyes szinten kapcsolódni hozzájuk, és megértik egyéni motivációikat és törekvéseiket. Ez a személyes kapcsolat fokozhatja az alkalmazottak elkötelezettségét, ami magasabb szintű motivációhoz vezet⁷ és ahhoz, hogy még a viharos időkben is hajlandóak legyenek a pluszlépést megtenni.

¹Simon Sinek (2014): *A jó vezetők esznek utolsónak (Leaders Eat Last: Why Some Teams Pull Together and Others Don't)*. Portfolio, 2014.

²Brené Brown (2018): *Bátran vezetni (Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Heart)*. Random House, 2018.

³Helen Riess (2018) *Az empátia elmélete (The Empathy Effect: Seven Neuroscience-Based Keys for Transforming the Way We Live, Love, Work, and Connect Across Differences)*. Sounds True, 2018.

⁴Hina Akhtar (2023): *Thriving in a VUCA World: Navigating Challenges and Empowering Employees for Success*: <https://www.linkedin.com/pulse/thriving-vuca-world-navigating-challenges-empowering-employees-hina/> (letöltés időpontja: 2023. október 28)

⁵C. Kenneth (2023): *Leading to success in a VUCA world: Harnessing leadership skills for greater impact*. In: The Economic Times, 2023. április 14. <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/c-suite/leading-to-success-in-a-vuca-world-harnessing-leadership-skills-for-greater-impact/articleshow/99496844.cms> (letöltés időpontja: 2023. október 26)

⁶Yeo Chuen Chuen (2021): *Effective Leadership Styles For the VUCA World*: <https://blog.acesence.com/effective-leadership-styles-for-the-vuca-world/> (letöltés időpontja: 2023. október 26)

⁷Data-On - Humanica Group (2023): *Boosting Employee Engagement: Strategies for a Motivated and Productive Workforce*: <https://www.humanica.com/en/employee-engagement/> (letöltés időpontja: 2023. október 26)

- **Tehetségek bevonása és megtartása:** A VUCA-világban a legjobb tehetségek bevonása és megtartása jelentős kihívást jelenthet.⁸ A szívvel-lélekkel vezetők olyan munkahelyeket teremtenek, ahol az emberek szívesen dolgoznak, olyan pozitív szervezeti kultúrát ápolva, amely vonzó a potenciális és már meglévő munkavállalók számára. Ez csökkentheti a fluktuációt.
- **Etika és társadalmi felelősségvállalás:** Napjaink kiemelkedő vezetői, így leginkább a szívvel vezetők prioritásként kezelik az etikus viselkedést és a társadalmi felelősségvállalást.⁹ Figyelembe veszik döntéseik hatását nemcsak a szervezetükre, hanem a társadalom egészére is. Ez az értékközpontú megközelítés javíthatja a szervezet hírnevét és hosszú távú fenntarthatóságát.
- **Érzelmi intelligencia:** A szívközpontú vezetők általában magas érzelmi intelligenciával rendelkeznek, ami lehetővé teszi számukra, hogy eligazodjanak az összetett személyközi dinamikában és hatékonyan kezeljék a konfliktusokat. Az érzelmi intelligencia értékes készség egy VUCA-világban, ahol a kapcsolatok és az emberi interakciók kihívást jelenthetnek.¹⁰
- **Hosszú távú jövőkép:** Míg a VUCA-környezeteket az ingadozás és a bizonytalanság jellemzi, az igazi, azaz a szívvel-lélekkel vezetők gyakran hosszú távú jövőképet tartanak fenn.¹¹ A tartós kapcsolatok és fenntartható gyakorlatok kiépítésére összpontosítanak, amelyek segíthetnek a szervezeteknek átvészelni a rövid távú zavarokat és rugalmasnak maradni a folyamatos változásokkal szemben.

Összességében a szívközpontú vezetés számos előnnyel jár a szervezetek és az azt alkalmazó vezetők számára. A munkavállalók jóléte fokozódik és elkötelezettebbé válnak szervezetük értékei iránt. Lojalitásuk nő, könnyebb lesz őket a szervezetben tartani. A csapattagok könnyebben működnek együtt és megnő produktivitásuk. A szervezeti kultúra javul és a munkavállalók nyitottabbakká válnak a visszajelzésre. A könnyebb döntéshozatal, a megnövekedett innovációs képesség és a javuló ügyfélelégedettség egyaránt gyakran köszönhető a szívvel történő vezetésnek. A társadalmi felelősségvállalás és az etikus viselkedés szerepe megnő. A szívközpontú vezetők a VUCA-világban nem csak szervezeteik tagjainak segíthetnek a kihívások leküzdésében, hanem ők személy szerint is kiteljesedhetnek azáltal, hogy pozitív hatást gyakorolnak beosztottaik életére. Szerinted milyen egy jó szívközpontú vezető napjaink gyorsan változó világában?

⁸ Anushree Sharma (2018): Retaining talent in the VUCA times- Why and How? <https://www.peplematters.in/article/talent-management/retaining-talent-in-the-vuca-times-why-and-how-17376> (letöltés időpontja: 2023. október 31)

⁹ Kuldeep Birwal (2023): *Beyond Profit: Unveiling the Heart of Business Ethics and Social Responsibility*: <https://www.linkedin.com/pulse/beyond-profit-unveiling-heart-business-ethics-social-kuldeep-birwal/> (letöltés időpontja: 2023. október 31)

¹⁰ Héctor Andrés Orejarena, Oscar Javier Zambrano, Mauricio Carvajal (2019): *Emotional intelligence and its influence on organizational leadership in the VUCA world*. In: *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 359: https://www.researchgate.net/profile/Oscar-Valdivieso-4/publication/336888960_Emotional_intelligence_and_its_influence_on_organizational_leadership_in_the_VUCA_world/links/5db8e04a92851c8180149a67/Emotional-intelligence-and-its-influence-on-organizational-leadership-in-the-VUCA-world.pdf (letöltés időpontja: 2023. október 27)

¹¹ Theo Best (2020): *Leaders: The artists of long-term vision*: <https://www.linkedin.com/pulse/leaders-artists-long-term-vision-theo-best/> (letöltés időpontja: 2023. október 27)