

CISI W BIZNESIE

Ekstrawertyk jest głodny kontaktów i chętnie błyszczy w towarzystwie. Stosunki międzyludzkie to dla niego butka z masłem. Introwertyk jest cichy, nie lubi tłumu, woli samotność. Czy będzie mu trudniej w biznesie? Niekoniecznie!



Agata Domańska, socjolog

Skłonność do samotności może być sprzymierzeńcem firmowej wydajności introwertyka: mniej rozprasza go atrakcyjne dla ekstrawertyka socjalizowanie się. Pracuje więc w większym skupieniu, wydajnie.

Nasza kultura faworyzuje ekstrawertyków. Są widoczni, asertywni, weseli, towarzyscy. Śmiało prezentują swoje walory. Nie boją się negocjacji, potrafią zagadnąć obcego i go oczarować. Kontakty z ludźmi to ich żywioł i przyjemność. Są proaktywni otwarci i skuteczni. Introwertycy też chcą tacy być. Australijscy naukowcy opublikowali w „Journal of Happiness Studies”, że większość z nas (aż 96 proc.!) uważa ekstrawertyków za „bardziej pożądaną społecznie”, a 54 proc. chciałoby być bardziej ekstrawertyczna, niż jest. Tak oto ekstrawertyzm z towarzyskiej zalety zmienił się w opresyjny standard. To prawda: kultura ekonomicznie i społecznie nagradza **odwagę i otwartość**. Ale to nie znaczy, że cisi są gorsi od głośnych. Introwertycy też dysponują społecznie pożądanymi cechami: są empatyczni, refleksyjni, potrafią analizować szczegóły i odkrywać zakryte. Są twórczy i choć tworzą po cichu, ich dzieła stają się znane; np. introwertykiem był Alan Turing, van Gogh czy Einstein. Czasem sukces rodzi się wśród kompletnej ciszy... Introwertyk może odnieść sukces. Tak, jak Jennifer Holmgren, CEO innowacyjnego startupu LanzaTech, zajmującego się przekształcaniem przemysłowych zanieczyszczeń w paliwo dla aut (a w przyszłości także samolotów). Zdaniem Holmgren, **introwertyk więcej słucha**, a mniej mówi, więc może więcej usłyszeć. Jest więc dobrym szefem: wiele o swoich ludziach wie. Wiedząc, co im daje siłę, a co ją odbiera, potrafi ich lepiej motywować. Nie

zalewa ich powodzią słów, dając przestrzeń, by wyszli z inicjatywą. Słuchając nawet cichych głosów, słyszy coś więcej, niż ten najgłośniejszy. Poza tym, introwertyk zazwyczaj czuje się mniej kompetentny (od ekstrawertyka), więc bardziej się stara. Zawsze daje z siebie tyle, ile tylko może.

Wbrew pozorom, introwertyczny lider to wcale nie oksymoron. Introwertyk może być nie gorszym liderem od ekstrawertyka! Będzie przewodził spokojniej, ale równie skutecznie. Świat już to widział, choćby w postaci Gandhiego, Margaret Thatcher czy Eleonory Roosvelt. I będzie liderem o wysokiej inteligencji emocjonalnej. Ekstrawertycy mają tendencje do powierzchowności; bardziej liczy się dla nich efekt, niż proces dochodzenia do niego. Introwertyk odwrotnie: najpierw wszystko przemyśli, przeanalizuje za i przeciw, wyobrazi sobie **najgorsze scenariusze** – a potem się zastanowi, jak się przed nimi zabezpieczyć. I podejmie decyzję. Mniej efektów specjalnych i więcej analizy w efekcie dają szerszą perspektywę i głębszy wgląd. Last, but not least, skłonność do samotności może być sprzymierzeńcem firmowej wydajności introwertyka: mniej rozprasza go atrakcyjne dla ekstrawertyka socjalizowanie się. Pracuje więc w większym skupieniu, wydajnie. A że nie lubi publicznych wystąpień? Nie szkodzi. Zawsze może wyznaczyć kogoś, kto będzie pełnił rolę rzecznika prasowego czy zdobywcy funduszy – i dobrze tę osobę wybierze, bo będzie wiedział, kto się do tego nadaje najlepiej. ■