

УВЛЕЧЕННОСТЬ

РАБОТОЙ

Как научиться любить свою работу
и получать от нее удовольствие

Оглавление

Введение	4
1. Увлеченность работой: что это такое и как мы можем ее распознать.....	6
1.1. В чем состоит специфика увлеченности?.....	7
1.2. Иду на работу с воодушевлением	10
1.3. Работа для меня – все!	14
1.4. Когда энтузиазма недостаточно	19
1.5. Увлеченность, трудоголизм, скука: полная картина.....	23
1.6. Кто больше всего увлечен?.....	30
2. Увлеченность работой в действии	32
2.1. Причины увлеченности работой.....	32
2.1.1. Требования работы	32
2.1.2. Ресурсы	33
2.1.3. Связь между ресурсами и требованиями работы.....	38
2.2. Последствия от увлеченности работой	41
2.2.1. Чем выше результат, тем больше задора.....	41
2.2.2. Как это – быть увлеченным?.....	43
2.3. Модель рабочих требований и ресурсов	46
3. Что могут сделать работники для того, чтобы повысить свою увлеченность работой	49
3.1. Рекомендации для работников.....	50
3.2. Руководству на заметку	78
4. Что может сделать организация для повышения увлеченности сотрудников	79
4.1. Рекомендации для руководства.....	79
4.2. Вниманию сотрудников	98
5. Чем дальше – тем лучше	100
5.1. Позитивные спирали	101
5.2. Феномен «эмоционального заражения»	103
Приложение 1. Мониторинг ресурсов и требований работы.....	107
Приложение 2. Случаи из практики.....	112
Литература	121

Введение

В настоящее время мысль о том, что работа может и должна приносить удовлетворение, или даже удовольствие, кажется очевидной. Однако так было не всегда и еще совсем недавно люди думали иначе. Долгое время работа воспринималась ими как тяжелое обременительное занятие, отнимающее у человека силы и здоровье и требующее отказа от собственных интересов. Основным мотивом трудовой деятельности являлась необходимость прокормить семью. Испокон веков труд воспринимался как наказание Божие изгнанному из рая Адаму («В поте лица своего будешь есть хлеб свой») и уже поэтому не мог приносить радость. В народе работа рассматривалась как занятие, причиняющее вред и приводящее к потере физического здоровья. Вспомним пословицы: «От работы кони дохнут», «От работы не будешь ты богат, а будешь ты горбат», «Работа дураков любит». Еще совсем недавно наши родители мечтали о заслуженном отдыхе, и возможность выйти на пенсию раньше положенного срока рассматривалась ими как серьезный аргумент при выборе профессии. Подобное отношение к работе можно понять, если учесть, что раньше мало кто мог себе позволить выбирать занятие по зову сердца и заниматься тем, что ему нравится. Люди часто не имели возможности сменить работу и годами работали на одном и том же месте, имея одну и ту же специальность. После второй мировой войны финансовая защищенность стала одной из ведущих ценностей практически во всем цивилизованном мире. В СССР же тяжелейший труд по восстановлению разрушенного войной народного хозяйства стал синонимом патриотизма, к тому же не так давно тунеядство являлось уголовным преступлением, и работать приходилось как бы «из-под палки». Все это привело к тому, что выход на пенсию большинством людей воспринимался как долгожданное освобождение от трудовой повинности и обретение возможности наконец-то отдохнуть на старости лет.

Однако времена меняются, изменился и подход к трудовой деятельности. Работа рассматривается теперь не только как средство заработать деньги для того чтобы обеспечить физиологические потребности, люди хотят, чтобы работа способствовала их развитию, была полезна обществу и приносила радость и удовлетворение. Для некоторых трудовая деятельность выступает в качестве основного жизненного смысла, так как именно она способствует реализации их

талантов, способностей, раскрытия их творческого потенциала. Перед людьми открылись широкие перспективы не только выбирать себе профессию по душе, согласно собственным предпочтениям и индивидуальным способностям, но и возможность менять профессию и работу неоднократно в течение жизни.

Поскольку раньше отношение к работе в обществе имело негативный оттенок, работодатели также были сфокусированы на негативных аспектах трудовой деятельности, пытаясь повысить продуктивность путем снижения количества прогулов, опозданий и отсутствия работников по причине болезни. Безусловно, превентивные меры для предотвращения проблем очень важны, но, как показывает практика последних лет, гораздо больший эффект можно получить, если обратить повышенное внимание на позитивные аспекты трудовой деятельности, например, такие, как увлеченность работой.

Феномен увлеченности работой привлек внимание исследователей и практиков около двух десятилетий назад. Было отмечено, что увлеченные люди работают с энтузиазмом и вдохновением, живут более полной жизнью, чувствуют себя лучше и здоровее тех, кто тяготеет работой или равнодушен к ней. Исследования показали, что увлеченные люди работают более продуктивно, и потому для организации выгоднее иметь увлеченных сотрудников.

Также результаты исследований показывают, что наиболее эффективными являются рабочие коллективы и команды, которые лучше используют способности и сильные стороны своих сотрудников, поручая им делать именно то, что у них лучше всего получается. Продуктивность таких коллективов на пятьдесят процентов выше, по сравнению с теми коллективами, где индивидуальные качества и предпочтения сотрудников не учитываются. Причина в том, что сотрудники, получающие возможность выполнять именно то, что они хотят делать и что соответствует их индивидуальным склонностям, работают с увлечением.

Именно поэтому феномен увлеченности работой приобретает все большую популярность и все чаще становится как предметом научных исследований, так и объектом интереса организационных консультантов и работников кадровых служб. Основываясь на результатах научных исследований, организационные психологи предлагают различные способы повышения увлеченности, а консультанты разрабатывают и

апробируют стратегии, помогающие внедрить эти рекомендации в практическую деятельность организаций по управлению человеческими ресурсами.

Что же на самом деле представляет собой увлеченность работой и чем она отличается от удовлетворенности работой? Чем увлеченный сотрудник отличается от трудоголика? Действительно ли так важна увлеченность работой, как для каждого сотрудника, так и для организации в целом? Какие преимущества имеет увлеченный работник и почему организация должна уделять особое внимание увлеченности персонала? На эти вопросы мы собираемся ответить в данной книге, являющейся результатом многолетних исследований психологического состояния работников в различных организациях. В ней вы найдете советы и рекомендации относительно того, как повысить вашу собственную увлеченность, а также какие меры может принять организация, чтобы повысить увлеченность своих сотрудников.

1. Увлеченность работой: что это такое и как мы можем ее распознать

Работа является неотъемлемой частью нашей жизни. Мы должны работать, чтобы обеспечивать свое существование. Однако работа - это не только источник наших доходов. Она может быть также источником радости и удовлетворения, она способна наполнить смыслом нашу жизнь и энергией наше тело. На работе мы реализуем наши способности, мы учимся, постигаем новое, и если мы делаем нашу работу коллективно, она дает нам чувство общности, принадлежности к команде, восполняет потребность в общении и социальном взаимодействии. Человека, увлеченного работой, не огорчит повышение пенсионного возраста, для него работа – не каторга, а источник удовольствия. Время на работе для него пролетает мгновенно, он настолько погружен в рабочий процесс, что не успеет глазом моргнуть – уже конец рабочего дня.

Важно подчеркнуть, что увлеченность работой не имеет ничего общего с зависимостью от работы. Тот, кто зависит от работы, так называемые «трудоголики», чувствуют потребность в работе, они **должны** работать. Они просто не знают, чем еще они могут заполнить свою жизнь. Такие люди, выходя на пенсию, не знают, чем они могут себя

занять, и жизнь без работы теряет для них всякий смысл. Но это не относится к тем, кто увлечен работой. Увлеченные люди работают не потому, что они чувствуют внутреннюю необходимость работы, им просто нравится то, что они делают. Однако увлеченность работой это не только приятное чувство, которое наполняет и делает осмысленной жизнь его обладателя, это еще и залог высокой продуктивности его труда. Исследования показывают, что сотрудники организации, имеющие высокую увлеченность, работают более эффективно и, тем самым, приносят большую пользу и организации, и обществу в целом. Все получают выгоду, когда сотрудник увлечен.

1.1. В чем состоит специфика увлеченности?

Для начала мы поговорим о том, что же на самом деле представляет собой увлеченность работой. Каковы характеристики, по которым можно отличить увлеченного человека? Как определить недостаток или отсутствие увлеченности у самого себя и у своих коллег или подчиненных? Какие меры, направленные на ее повышение, помогут человеку почувствовать вдохновение и начать получать удовольствие от работы?

Чтобы понять, что такое увлеченность, прежде всего необходимо проанализировать состояние, в котором находится увлеченный человек. Проведя такой анализ, мы обнаружим три аспекта, характеризующие это состояние:

- *Энергичность.* Увлеченный человек чувствует себя бодрым, активным и полным сил. Он чувствует себя уверенно, способен на рывок, готов полностью выкладываться на работе и его нелегко сбить с выбранного пути.
- *Преданность делу.* Увлеченные сотрудники преисполнены энтузиазма, они «болеют за дело» и стремятся выполнять работу наилучшим образом, им важен результат. Их работа наполнена определенным смыслом, они гордятся своей работой.
- *Поглощенность* Увлеченные люди полностью погружены в свою работу. Они сфокусированы на ней, воспринимают ее как вызов, упиваются тем, что делают, получают от этого удовольствие и часто забывают о времени, когда работают.

Увлеченность является глубоким, устойчивым состоянием, которое сопутствует не только процессу работы, но распространяется также и на остальные сферы жизнедеятельности человека. Далее приведены примеры, иллюстрирующие стиль поведения увлеченных людей.

«Я реально хочу что-то делать»

После окончания колледжа Мария работала секретарем в рекламной компании. Ей доставляло удовольствие то, чем она занималась. Она привела в порядок запущенное предыдущим секретарем делопроизводство, чем значительно облегчила поиск нужных документов для всех сотрудников, старалась быть в курсе всех насущных проблем компании, что делало ее ценным сотрудником. Мария с готовностью шла навстречу коллегам там, где требовалась ее помощь, всегда была доброжелательна и приветлива, и в коллективе ее любили. Мария изучала рекламное дело и готовилась стать менеджером, но рождение дочери помешало ее карьерному росту. Последующие три года она сидела дома по уходу за ребенком, но это не стало помехой для ее деятельной натуры. На одном из сайтов она нашла развивающие игры для малышей и сначала с увлечением играла в них со своей дочерью. Затем, поговорив с другими мамами на детской площадке, организовала у себя дома «Пальчиковый театр от 0 до 3-х». Это принесло Маше, кроме радости творчества, очень нужные ей деньги и несколько новых знакомств, которые впоследствии, когда дочка немного подросла, помогли найти хорошую работу. Сейчас Маша работает менеджером в крупной компании и активно участвует в жизни школы, где учится ее дочь.

«Каждый день я учусь чему-то новому»

Евгению 58 лет, он работает мастером на производстве по изготовлению окон для многоквартирных домов. В его обязанности входит обеспечение цеха материалами, контроль качества работы сотрудников и рабочей дисциплины, иными словами, он полностью отвечает за рабочий процесс. С одной стороны, Евгений очень требователен к работникам, так как «не любит халтуры», как он выражается; с другой – с пониманием относится к проблемам рабочих и видит в каждом из них личность. Помимо своих основных обязанностей, Евгений внимательно следит за изменениями в регламентирующей документации, за развитием новых технологий и за новинками на производственном рынке, стараясь улучшить качество продукции своего цеха и одновременно сэкономить материалы и снизить себестоимость. На его счету более сорока рационализаторских предложений, и он является одним из лучших сотрудников в компании. Тем не менее, жизнь Евгения не ограничивается только работой. С детства он мечтал о собаке и взял щенка овчарки, как только стал жить самостоятельно, теперь он – кинолог, судья по экстерьеру служебных пород, периодически его приглашают на выставки в качестве эксперта. Кроме того, Евгений – заядлый рыбак. В отличие от многих ровесников, он не переживает, что после выхода на пенсию его жизнь закончится, говорит, что давно мечтал научиться резьбе по дереву, да все времени не хватало.

1.2. Иду на работу с воодушевлением

Конечно, даже увлеченные люди, такие как Евгений и Мария, порой чувствуют вечером, что они устали и «сыты по горло этой работой». Однако усталость в конце рабочего дня приносит им удовлетворение, поскольку они чувствуют, что сделали что-то осмысленное и значимое. Это ощущение в корне отличается от состояния людей, которым весь день приходилось через силу заставлять себя выполнять свои рабочие обязанности, терпеть несправедливые, с их точки зрения, упреки начальства или, того хуже, отстаивать свои права. Истощенность от нелюбимого труда или конфликтов на работе накапливается изо дня в день и приводит к хронической усталости, тогда как нормальная «рабочая» усталость проходит после обычного сна или хорошего отдыха, и на следующий день увлеченные люди чувствуют себя снова полными энергии и решимости.

В свете вышесказанного, увлеченность работой может быть противопоставлена выгоранию. Те, кто подвергаются выгоранию, после отдыха, вместо прилива новых сил, чувствуют себя истощенными. Вместо того, чтобы отдаваться работе, они дистанцируются от нее и эмоционально, и рационально, зачастую продолжая работать руководствуясь только чувством долга и ответственности. Ни о какой приверженности, поглощенности и удовлетворенности речи не идет. Люди в состоянии выгорания смотрят на все отстраненным взглядом, они преисполнены равнодушия и цинизма по отношению к тому, что они делают, и к своим коллегам, и дистанцируются от общения. Это происходит не от того, что они такие плохие, просто таким образом они стараются защитить себя от еще большего истощения. Однако такая форма защиты не эффективна, она практически не работает. Наоборот, циничное отношение к работе и коллегам порождает новые, еще большие проблемы. Истощение, стресс и усталость только нарастают. Например, как показывают исследования, когда врачи, страдающие от выгорания на работе, проводят лечебный прием формально и относятся к пациентам в обезличенной манере, это негативно сказывается не только на состоянии пациентов, которые не получают необходимой профессиональной помощи, но для самих врачей имеет негативные последствия, способствуя нарастанию усталости и эмоционального истощения. Возникает порочный круг.

Протестируйте себя и других

Далее в этой главе мы поместили несколько тестов для самопроверки, помогающих оценить уровень увлеченности и сопутствующие ему состояния. Вы можете заполнить тесты самостоятельно, а потом за кого-то другого, или попросить кого-либо из ближайшего окружения сделать это от вашего имени. Исследования показывают, что людям свойственно искажать информацию, касающуюся их самих. Часто им кажется, что они работают лучше и больше, чем остальные, и что они более терпеливы и приятны в общении. Этот феномен получил название «иллюзорное превосходство». Термин «иллюзорное» указывает на тот факт, что статистически невозможно, чтобы каждый из людей был лучше, чем все остальные. Поэтому иногда бывает полезно (хоть и не всегда приятно) посмотреть на себя глазами другого человека. Конечно, никто не может залезть к тебе в голову и узнать тебя лучше, чем ты сам себя знаешь, но, тем не менее, у тебя есть шанс узнать, как воспринимают тебя окружающие люди, и взглянуть на себя более объективно. Данные тесты не так просты, как может показаться на первый взгляд. Все они являются результатом многолетних исследований, которые подтвердили их надежность и валидность. Поэтому отнеситесь к ним серьезно.

Состояниям эмоционального выгорания и профессионального утомления посвящено немало научных и популярных книг. Многие из вас наверняка сталкивались с их проявлениями и знают о последствиях этих состояний не понаслышке. Поэтому на страницах данной книги мы не будем затрагивать в деталях эти вопросы. Мы упоминаем о выгорании и утомлении лишь для того, чтобы лучше понять, что же именно следует считать увлеченностью работой, и что ею не является. Сразу же можно сказать, что увлеченность работой прямо противоположна выгоранию. Если вы сами, ваши коллеги или подчиненные чувствуют выгорание, значит дела уже слишком плохи. Известная поговорка гласит, что предотвратить лучше, чем лечить. В этой книге, однако, мы пойдем дальше и расскажем, как сделать так, чтобы работа не только не приводила к истощению, но и приносила радость и удовольствие.

Итак, мы собираемся рассказать не только о том, как предотвратить негативные последствия истощения, но и как стимулировать работников и их руководителей на позитивное отношение к работе, как повысить их удовлетворенность и, наконец, научить их наслаждаться своей трудовой деятельностью. Практика показывает, что концентрация на позитивных моментах автоматически предупреждает возникновение негативных состояний, таких как стресс и выгорание. Как уже говорилось во введении, эффект будет гораздо выше, если поручить работнику делать то, что ему нравится и что у него лучше всего получается, т. е. использовать его таланты и предпочтения, так как это способствует увлеченности работой.

Можно подумать, что увлеченность работой – всего лишь очередной тренд или новая попытка работодателя заставить работника трудиться более интенсивно. Возможно это так, время покажет. Но мы знаем, что увлеченность работой дает серьезную выгоду как работникам, так и организациям. Далее приведены лишь некоторые результаты проведенных исследований влияния увлеченности работой на благополучие. Таким образом, вне зависимости от того, является ли увлеченность работой модным трендом или нет, и работники, и работодатели должны серьезно относиться к благополучию сотрудников и уделять увлеченности работой повышенное внимание.

Какова выгода от увлеченности работой

- Увлеченные работники и подразделения, где они работают, показывают более высокие результаты. Организация получает прибыль, что ведет к повышению зарплаты персонала
- Увлеченные сотрудники более лояльны и привержены организации, у них не возникает желания сменить место работы. В результате, текучесть кадров в таких организациях минимальна.
- Увлеченные сотрудники легко соглашаются сделать что-то сверх своих обязанностей, если об этом попросит их шеф или коллега. Как следствие, такое рвение во благо коллектива не остается незамеченным, и они чаще, чем другие растут в должности.
- Подчиненные воспринимают своих увлеченных делом руководителей как более компетентных и вдохновляющих лидеров.
- Увлеченные сотрудники совершают меньше ошибок и в меньшей степени подвержены несчастным случаям на производстве
- Увлеченные сотрудники более удовлетворены своей работой, она им нравится. Они легко входят в состояние «потока» в рабочей деятельности, которое характеризуется полной поглощенностью рабочим процессом, что доставляет им радость и удовольствие
- Увлеченные сотрудники оцениваются своим начальством более позитивно, чем их менее увлеченные коллеги
- Увлеченные сотрудники находятся в большей гармонии с самими собой. Они меньше жалуются на психосоматические проблемы, лучше противостоят стрессу, более жизнерадостны и успешны, как на работе, так и в личной жизни
- Увлеченные студенты имеют более высокие достижения, чем их менее увлеченные однокурсники

1.3. Работа для меня – все!

Можно подумать, что увлеченные сотрудники попали в зависимость от работы и это заставляет их пренебрегать семьей и личной жизнью. Расхожее мнение - «Да он ничего не видит, кроме своей работы». Однако это не так. Разница между увлеченным работой и зависимым от работы заключается в мотивации, т. е. важным моментом является, что именно заставляет их работать. Увлеченные сотрудники полностью отдаются работе, потому что она доставляет им удовольствие, и они видят смысл в том, что они делают. Их мотивация позитивна. Тем не менее, увлеченные люди ценят и свободное от работы время и используют его с толком. Как бы ни были они увлечены работой, они всегда находят время на личную жизнь, любимое хобби, друзей и семью. Это отличает их от трудоголиков, для которых жизнь вне работы теряет всякий смысл.

В отличие от увлеченных людей, трудоголики работают много потому, что они зациклены на работе, одержимы ей. Им кажется, что они *должны* работать, и это совсем не то же самое, что *хотеть* работать — речь идет именно о чувстве долга. Внутренний голос говорит им, что они должны продолжать работать, и они не могут ему сопротивляться, даже если рабочий день закончился, даже если они больны или в отпуске. Если они прекращают работать, они испытывают чувство вины, собственной бесполезности, не могут расслабиться и постоянно находятся в состоянии напряжения. Чтобы избежать подобных ощущений, трудоголики продолжают работать. В данном случае речь идет о негативной мотивации. Проще говоря, увлеченные люди работают потому, что работа доставляет им радость и приносит удовлетворение, а трудоголики - чтобы избежать негативных эмоций, вызванных чувством долга и вины.

Зависимые от работы и имеющие изначально негативную мотивацию люди часто понимают, что их одержимость работой — это не совсем здоровое явление. Тем не менее, они не могут сопротивляться навязчивому внутреннему голосу, заставляющему их работать. Почему же трудоголики чувствуют, что они должны работать, и никогда не могут остановиться? В большинстве своем трудоголики являются перфекционистами, они стремятся сделать работу не просто хорошо, а безусловно, доведя результат до абсолютного совершенства.

Исповедь трудоголика

Меня зовут Александр, и я трудоголик. Я архитектор и в настоящее время работаю над несколькими проектами жилых домов. Пару недель назад я ездил на выставку, посвященную новым технологиям в строительстве. Два дня я активно участвовал в работе выставки, а вечерами продолжал работать, не отрываясь от компьютера. По дороге домой я непрерывно говорил по телефону, обсуждая рабочие вопросы с коллегами. Дома, не успев поцеловать дочку, бегом кинулся проверять почту, а вдруг там уже появились письма от коллег и клиентов, требующие срочного ответа. Через пару часов я уже спешил на деловой ужин с подрядчиком, а на обратном пути обсудил по телефону с начальником сегодняшние переговоры. И так я живу, день за днем, месяц за месяцем, это мои обычные трудовые будни. Как и большинство трудоголиков, я знаю, что склонен рационализировать многие вещи. Я должен работать, потому что мне нужно зарабатывать деньги, а это не так просто в современном мире, где полно конкурентов. Я пытаюсь себя убедить, что люблю то, чем я занимаюсь, и честно думаю, что моя работа приносит пользу. Я постоянно проверяю свою почту. Я обсуждаю рабочие вопросы по телефону в то время, когда веду машину, я сижу, уткнувшись в компьютер, во время перелетов и в выходные дни, и часто просыпаюсь среди ночи потому, что думаю о работе. Оба мои родителя были трудоголиками, и я чувствую, что мне не так просто расслабиться и перестать работать хотя бы на какое-то время. Я обожаю свою семью, но чувствую себя намного более комфортно на работе, чем в окружении любимых людей.

Вот почему они склонны бесконечно размышлять над стоящими перед ними задачами и с трудом способны делегировать кому-либо их выполнение. Они считают, что только сами могут сделать работу так хорошо, как это требуется. Может показаться, что, так как трудоголики много работают, они работают хорошо и эффективно, но это не всегда так.

Надо отметить, что не все перфекционисты являются трудоголиками. По большому счету, перфекционизм сам по себе вещь полезная, так как перфекционисты делают работу тщательно, уделяя большое внимание деталям. Однако чаще всего, попадая под влияние рабочей среды, именно перфекционисты, становятся трудоголиками.

Можно проследить, как под влиянием определенных обстоятельств одержимость работой взрывается, подобно бомбе.

Работая на конвейере, ежедневно выполняя одну и ту же операцию, вряд ли можно стать одержимым работой, даже имея к этому личностную предрасположенность. Маловероятно, что после фиксированного монотонного рабочего дня, человек будет продолжать думать вечером о работе. Другое дело, когда речь идет о престижной или творческой работе. В этом случае возникновение одержимости работой более вероятно. Внимание и признание, которого работник может достигнуть за свои заслуги, повышает его самооценку и является сильным мотиватором трудовой деятельности.

Сверхурочная работа

Существует множество сегментов занятости, требующих сверхурочной, часто неоплачиваемой, работы. Как правило, это сферы образования, транспорта и складских услуг, коммуникации и обслуживания, сельского хозяйства, финансовой и банковской систем. Сфера образования лидирует в этом списке. Свыше 60% преподавателей работают сверхурочно. Трудно сказать однозначно, является ли выгорание прямым следствием сверхурочной работы, но от него страдает около 14% учителей, более того, выгорание в этой профессии считается самым опасным для здоровья. В то же время, уровень трудоголизма у работников сферы образования невысокий, а скуку испытывает всего 2% преподавателей. Это может говорить о том, что преподаватели выгорают не потому, что они одержимы работой и являются трудоголиками, а из-за того, что их работа является очень эмоционально затратной, а сверхурочная нагрузка еще более повышает вероятность их выгорания.

Около 15% работающих людей могут быть отнесены к категории трудоголиков. В основном, степень одержимости работой зависит от профессии, сектора занятости, должности и прочее. Например, больше всего (около 30%) одержимых работой среди частных предпринимателей, около 20% - среди менеджеров и консультантов, а вот среди рабочих индустриального сектора или медиков число трудоголиков не превышает 10%, хотя существует разница между медсестрами (7%) и врачами-терапевтами (17%).

Протестируйте себя: одержимы ли вы работой?¹

Для каждого утверждения отметьте вариант ответа, который наиболее приемлем именно для вас. Также вы можете заполнить тест от чьего-то лица и посмотреть, какие показатели, с вашей точки зрения, имеет этот человек.

		НИКОГДА	ИНОГДА	ЧАСТО	ВСЕГДА
4	Я всегда спешу, но кажется, что мне ни на что не хватает времени.	1	2	3	4
3	Мне трудно расслабиться в свободное от работы время	1	2	3	4
4	Я продолжаю работать после того, как мои коллеги давно уже разошлись по домам	1	2	3	4
3	Для меня важно работать с полной отдачей даже тогда, когда работа не приносит мне никакого удовольствия	1	2	3	4
4	Я очень занят и делаю много дел одновременно	1	2	3	4
3	Я чувствую, что что-то внутри меня заставляет меня полностью выкладываться на работе	1	2	3	4
4	Работа занимает львиную долю времени по сравнению с общением с друзьями, хобби и отдыхом	1	2	3	4
3	Я чувствую, что я должен работать, даже если это не приносит мне никакого удовольствия	1	2	3	4
4	Я делаю несколько вещей одновременно, например, во время обеда я делаю заметки и говорю по	1	2	3	4
3	Я испытываю чувство вины, если я не работаю	1	2	3	4

¹ © Опросник трудоголизма. Авторы Вильмар Шауфели и Тун Тарис (2004). Превод Ловаков А. (2014)

Результаты теста

Теперь нужно посчитать результаты. Для этого просуммируйте отдельно цифры для ответов на вопросы, обозначенные буквой Ч (чрезмерность в работе) и буквой З (заикленность на работе).

7 или меньше баллов за вопросы «Ч»

7 или меньше баллов за вопросы «З»

Нельзя сказать, что вы склонны выкладываться на работе или заиклены на работе. Это значит, что ваша работа не имеет для вас большого значения. Вы посвящаете себя другим вещам - свободное время, хобби, отношения с друзьями и близкими для вас более предпочтительны. Надеемся, что работа также приносит вам удовольствие, как и остальные занятия. (1)

7 или меньше баллов за вопросы «Ч»

От 8 до 11 баллов за вопросы «З»

Вы не выкладываетесь на работе и не склонны делать больше того, что он вас требует. Вы не зависите от работы, однако серьезно подходите к выполнению рабочих задач. (2)

7 и меньше баллов за вопросы «Ч»

12 и больше баллов за вопросы «З»

Похоже, вы попали в зависимость от вашей работы и вам трудно не думать о ней в свободное время. Тем не менее, вы способны контролировать вашу потребность в работе и не посвящаете ей все свободное время. (3)

От 8 до 14 баллов за вопросы «Ч»

7 или меньше баллов за вопросы «З»

Вы работаете с энтузиазмом и выкладываетесь на работе полностью. Тем не менее, вы не заиклены на работе и не зависите от нее. (4)

От 8 до 14 баллов за вопросы «Ч»

От 8 до 11 баллов за вопросы «З»

Как и большинство людей, вы отдаете работе ваше время и вашу энергию. Хотя вы и не одержимы работой, вы чувствуете внутреннюю потребность в ней. (5)

От 8 до 14 баллов за вопросы «Ч»

12 и больше баллов за вопросы «З»

Даже если вы и не тратите на работу огромного количества времени, вы чувствуете сильную внутреннюю потребность в ней. Будьте осторожны: если вам трудно расслабиться и перестать думать о работе в свободное время, вы можете пострадать от своей одержимости. (6)

15 или больше баллов за вопросы «4»

7 или меньше баллов за вопросы «3»

Вы работаете с энтузиазмом и тратите на работу много времени и сил. Однако вы не заиклены на работе и не зависите от нее, так как делаете это с удовольствием. Скорее всего, вы увлечены вашей работой. (7)

15 или больше баллов за вопросы «4»

От 8 до 11 баллов за вопросы «3»

Ваша работа отбирает у вас слишком много времени и сил. Вы находитесь в группе риска, еще немного и вы станете трудоголиком. Задумайтесь, что заставляет вас постоянно думать о работе? (8)

15 или больше баллов за вопросы «4»

12 или больше баллов за вопросы «3»

Вы трудоголик. Ваша работа отбирает у вас практически все время и силы. Вы работаете, потому что чувствуете, что должны работать. (9)

1.4. Когда энтузиазма недостаточно

Бывает так, что люди абсолютно равнодушны к своей работе. Во время рабочего дня они скучают, он кажется им нескончаемым, они с трудом дотягивают до перерыва. Напрашивается вопрос: зачем они вообще ходят на работу, которая им совершенно не интересна. Существует множество разных причин. Некоторые из этих людей – заложники ситуации. Возможно, изначально у них не было выбора, а теперь им кажется, что они никогда не смогут найти работу по душе, потому что такой работы может и не быть вовсе, или у них нет возможности ее найти, или недостаток образования не позволяет достичь желаемого. Может случиться, что изначально любимая интересная работа в силу изменения обстоятельств перестает приносить удовлетворение и превращается в обременительную обязанность. Опасаясь неопределенности, связанной с поиском новой работы, люди остаются на прежнем месте. Пусть работа и стала восприниматься ими как рутина и волокита, зато здесь все понятно, стабильно, и они только и

делают, что дотягивают до пятницы, до отпуска и, в конечном итоге, до пенсии.

«Я считаю дни до пенсии»

Сергею 48 лет, больше двадцати лет он работает в полиции. Последние годы Сергей был начальником опергруппы и очень любил свою работу, связанную с постоянным риском, нестандартными ситуациями, и он сам, как нельзя лучше, подходил к этой должности. Недавно по состоянию здоровья Сергею пришлось уйти с оперативной работы, он был переведен в архив. Трудно было бы найти большой контраст между предыдущими и новыми задачами. Сейчас Сергей работает с девяти до пяти, его рабочий день монотонен и однообразен. Целыми днями он подшивает дела, составляет отчеты и, как ему кажется, тупеет от скуки. Ему осталось два года до пенсии по выслуге лет, и он считает оставшиеся дни.

Люди, попавшие в подобную ситуацию, томящиеся на работе и не предпринимающие никаких попыток что-либо изменить и что-то ей противопоставить, становятся заложниками скуки. Они больше не в состоянии увидеть в производственном процессе что-либо интересное, не пытаются научиться чему-то новому, улучшить качество работы. Их работа кажется им тупой и однообразной, и это только усиливает их скуку. Они попадают в замкнутый круг. К счастью, подобные ситуации не очень распространены. Как показывают исследования, 97% людей на работе не скучают или делают это крайне редко. Хотя, в действительности, страдают от скуки только единицы, даже один скучающий человек может портить настроение остальным сотрудникам и сильно ухудшить общий психологический климат в коллективе. У многих из нас наверняка найдется подобный пример из собственной жизни. Для того, чтобы общаться с подобными людьми, надо разделять их точку зрения по поводу работы, в противном случае это очень утомительное занятие. Такой человек не прикладывает ни малейших усилий к решению текущих задач и всегда склонен преувеличивать их сложность. Вместо того, чтобы работать, этот человек отвлекает всех своей болтовней, сидит в социальных сетях и всегда готов поддержать чье-либо недовольство, раздувая из маленькой искры большой пожар. Он постоянно ноет, жалуется на что-либо, и вызывает желание его

«встряхнуть». Он раздражает своей пассивностью, но и увлеченные люди также вызывают у него раздражение своей активностью. Это создает почву для возникновения конфликта в коллективе.

Конечно, не у всех скучающих работников полностью отсутствует мотивация. Некоторые очень хотели бы изменить ситуацию, но не знают, как это сделать. Руководители должны обратить внимание на эту категорию сотрудников. Возможно, кому-то из них непонятен смысл их работы, или они не совсем понимают, что именно от них требуется. Правильно принятые меры помогут таким сотрудникам преодолеть скуку и стать увлеченными работой. Более того, даже у тех, кто зациклился в своем равнодушии к работе, есть возможность вернуться к состоянию увлеченности. Пусть они не заинтересованы менять что-либо прямо сейчас, но со временем это произойдет само собой, нужно только помочь им перешагнуть определенный барьер.

Далее в следующих главах вы найдете способы, которые помогут Вам посмотреть на Вашу трудовую деятельность с другой стороны, увидеть в ней позитивные моменты и, как следствие, обрести увлеченность работой.

Протестируйте себя: скучаете ли вы на работе?²

На каждый вопрос теста выберите наиболее подходящий для вас ответ и обведите его кружочком. Также можно попробовать заполнить этот тест за кого-то другого (например, за одного из коллег) и посмотреть, сходятся ли результаты с вашим мнением о нем.

		НИКОГДА	ИНОГДА	ПЕРИОДИЧЕСКИ	ЧАСТО	ВСЕГДА
1	Время на работе течет очень медленно	1	2	3	4	5
2	На работе я скучаю	1	2	3	4	5
3	На работе я бесцельно провожу время	1	2	3	4	5
4	На работе я не нахожу себе места	1	2	3	4	5
5	На работе я рассеян	1	2	3	4	5
6	Мне кажется, что рабочий день никогда не закончится	1	2	3	4	5
7	Во время рабочего дня я занимаюсь посторонними вещами	1	2	3	4	5
8	На работе мне не особенно есть чем заняться	1	2	3	4	5

² ©Скука на работе. Автор опросника Вильмар Шауфели (2009). Перевод Е.Осин.

Результаты теста:

Результаты теста: Суммируйте все ответы и найдите внизу описание, соответствующее вашему количеству баллов.

Меньше 12 баллов:

Вам некогда скучать на работе. Вам все интересно и у вас много заданий. Скорее всего, вы увлечены Вашей работой.

От 12 до 14 баллов:

Как и многие другие, вы порой испытываете скуку на работе. К счастью, лишь иногда.

15 и более баллов:

На работе вы скучаете. Причины этого могут быть разные. Возможно, уровень вашей квалификации выше, чем требуется для выполнения ваших рабочих обязанностей, или у вас просто недостаточно работы, или то, что вы делаете вам не по душе.

1.5. Увлеченность, трудоголизм, скука: полная картина

Увлеченность работой, также как скука и трудоголизм, являются результатами Вашего отношения к трудовой деятельности. Увлеченность является оптимальным состоянием функционирования работников, о чем мы уже писали в выше. Однако, увлеченный сотрудник, при наличии определенных качеств, например, перфекционизма, подвержен риску заикнуться на работе, что может привести к трудоголизму. Также, увлеченные сотрудники при определенных обстоятельствах подвержены риску заскучать на работе. Часто люди склонны считать, что только чрезмерные нагрузки могут привести к негативным последствиям. В некоторой степени это так и есть: хронический стресс на работе, в конце концов, приводит к выгоранию. Однако, в равной степени, и недостаточная загруженность, например, простои или слишком простые задания, могут также явиться причиной стресса, напряжения, отсутствия мотивации и, в результате, привести к болезни или прогулам. На рисунке 1 подобное стрессовое состояние, возникающее по причине хронической недозанятости, обозначено как «угасание». В противоположность «выгоранию», когда у человека не остается сил и энергии из-за чрезмерной загруженности, «угасание» случается по причине отсутствия таковой, или потери интереса к работе.

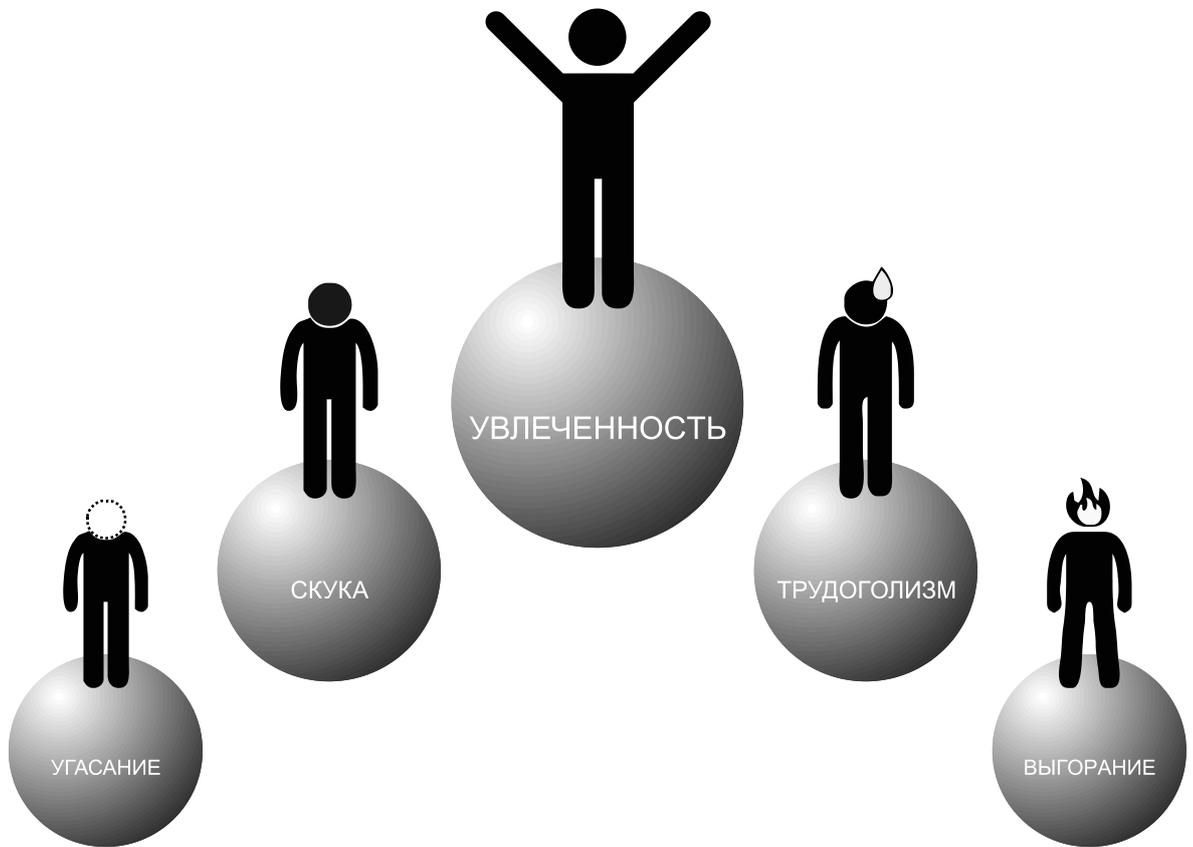


Рисунок 1. Скука, увлеченность и трудоголизм

Сотрудники, испытывающие скуку, также, как и трудоголики, находятся в зоне риска и подвержены стрессу. Для них их состояние в итоге может привести к негативным последствиям. Первые могут вообще разочароваться в трудовой деятельности и в жизни в целом, вторых трудоголизм может привести к эмоциональному выгоранию и истощению. Тем не менее, необходимо отметить, что выгорание и

угасание проявляются по-разному и имеют различную симптоматику. В таблице 1 приведены их отличия.

	ВЫГОРАНИЕ	УГАСАНИЕ
СИМПТОМЫ	<ul style="list-style-type: none"> • Усталость и изнеможение. • Отрешенность и цинизм • Ограниченная компетентность 	<ul style="list-style-type: none"> • Скука и раздражение • Отсутствие интереса и определенных целей • Неудовлетворенность
ПРИЧИНЫ	<ul style="list-style-type: none"> • Чрезмерная загруженность • Беспокойство • Чрезмерная стимуляция 	<ul style="list-style-type: none"> • Недогруженность (простои, работа, предполагающая более низкую квалификацию, слишком простые задачи) • Недостаточная стимуляция
ПОВЕДЕНИЕ	<ul style="list-style-type: none"> • Отчужденность (халатность, невнимательность, изоляция, желание остаться в одиночестве) 	<ul style="list-style-type: none"> • Поиск дополнительной стимуляции (мечты, фантазии, заполнение времени посторонними делами)

ТАБЛИЦА 1. СРАВНЕНИЕ ФЕНОМЕНОЛОГИИ ВЫГОРАНИЯ И УГАСАНИЯ

Важно отметить, что недогруженность и перегруженность могут также идти рука об руку, например, когда работы слишком много, но задачи слишком скучные и вообще неинтересные. В этом случае, риск возникновения стресса особенно высок, так как человек подвергается и выгоранию и угасанию одновременно. Короче говоря, быть чрезмерно стимулированным, так же, как и недостаточно стимулированным, пагубно и вредно.

Совсем другое дело, когда речь идет об увлеченности работой. Когда ты увлечен, ты полон энтузиазма, тебе интересно то, что ты делаешь, и выполнение рабочих задач доставляет тебе удовольствие. Одним словом, тебе нравится то, что ты делаешь. Для того, чтобы чувствовать себя хорошо и получать удовлетворение от работы, необходимо понимать смысл того, что ты делаешь. Работа должна быть осмысленной, интересной, приносить удовольствие и отдачу.

Протестируй себя. Насколько ты увлечен?³

На каждый вопрос выберите наиболее подходящий для вас ответ. Обведите его в кружочек. Как и в предыдущих случаях, вы можете заполнить тест от лица кого-то другого и проверить, на сколько описание совпадет в вашем представлении о нем.

		НИКОГДА	ИНОГДА	ПЕРИОДИЧЕСКИ	ЧАСТО	ВСЕГДА
1	Во время работы меня переполняет энергия	1	2	3	4	5
2	Во время работы я испытываю прилив сил и энергии	1	2	3	4	5
3	Я полон энтузиазма в отношении своей работы	1	2	3	4	5
4	Моя работа вдохновляет меня	1	2	3	4	5
5	Проснувшись утром, я радуюсь тому, что пойду на работу	1	2	3	4	5
6	Я счастлив(а), когда интенсивно работаю.	1	2	3	4	5
7	Я горжусь своей работой	1	2	3	4	5
8	Я ухожу в работу с головой	1	2	3	4	5
9	Я позволяю работе «уносить» меня	1	2	3	4	5

³ © Утрехтская шкала увлеченности работой. (Work engagement scale). Авторы опросника Вильмар Шауфели и Арнольд Беккер (2003). Русская версия – Д.Кутузова.

Результаты теста:

Просуммируйте все отмеченные цифры. Ниже найдите описание, соответствующее вашему результату.

27 и менее баллов

Низкий уровень увлеченности.

Вам не интересно то, что вы делаете и, скорее всего, нравится ваша работа. Если вы хотите изменить существующее положение дел и ваше отношение к работе, отнеситесь с вниманием к тому, что вы прочтете в следующих главах: вам это будет особенно полезно, так как поможет повысить вашу увлеченность.

От 28 до 35 баллов

Средний уровень увлеченности.

Вы относитесь к своей работе как большинство людей: не скучаете, но и не испытываете повышенного энтузиазма по отношению к тому, что Вам приходится делать. Тем не менее, вы можете получать больше удовлетворения от работы и наслаждаться текущими делами. В следующих главах вы найдете полезные советы как это сделать.

36 и более баллов

Высокий уровень увлеченности.

Ваша работа доставляет вам удовольствие. Вы относитесь к ней с энтузиазмом и преисполнены энергии, когда выполняете текущие задачи. Продолжайте в том же духе. В следующих главах вы найдете полезные советы, как сохранить такое отношение к работе, а также как помочь другим повысить их увлеченность.

Теперь возьмите результаты всех трех опросников. Комбинация результатов поможет Вам осознать полную картину Вашего отношения к работе на данный момент.

Высокая увлеченность	Средняя увлеченность	Низкая увлеченность
Отсутствие скуки	Средний уровень скуки	Скука
Нет зависимости от работы (1-4)* ⁴	Средняя зависимость от работы (5,7,8)*	Трудоголизм, одержимость работой (6,9)*

Таблица 2. Комбинация результатов трех опросников: трудоголизм, скука, увлеченность

Идеальным вариантом является тот случай, когда вы увлечены работой, не испытываете скуки и не одержимы работой. В таблице эти графы представлены темно серым цветом. Как правило, когда люди увлечены работой, маловероятно что они будут скучать или страдать от трудоголизма. Однако случается, что и увлеченных людей также настигает скука или, порой, они попадают в зависимость от работы. Например, они могут выполнять основные рабочие задачи с удовольствием, однако какие-то обязанности могут быть для них крайне обременительными, монотонными и однообразными, хотя и необходимыми. Или увлеченность работой может начать трансформироваться в зависимость от работы. В этом случае увлеченный работник будет испытывать приступы трудоголизма, и не только получать удовлетворение от того, что он делает, но и чувствовать, что он ДОЛЖЕН работать, пренебрегая ради работы личной жизнью и отношениями с близкими.

В третьей и четвертой главах мы поговорим о том, каким образом можно достичь идеального варианта.

⁴ Результаты теста на стр. 16-18.

1.6. Кто больше всего увлечен?

От чего же зависит увлеченность работой? Какие факторы являются значимыми и определяют это состояние? Исследования показывают, что от многих. Например, большое влияние оказывают профессия и должность.

В Нидерландах было проведено исследование увлеченности работой четырех тысяч сотрудников, занятых в различных сферах трудовой деятельности. Как видно на рисунке 2, степень увлеченности работой зависит от сферы деятельности и занимаемой должности. Как оказалось, предприниматели, учителя, художники, медсестры и менеджеры имеют самые высокие показатели увлеченности. За ними следуют торговые агенты, дальнобойщики, высший медицинский персонал и строители. Почему же именно работники этих профессий увлечены больше, чем остальные? Возможно потому, что их работа комплексная, интересная, характеризуется высоким уровнем автономии и предоставляет широкое поле для принятия самостоятельных решений. Такая работа требует также повышенного уровня ответственности, в особенности в медицине, образовании и управлении. Напротив, профессии с низкой автономией и ответственностью, такие как продавцы мелкорозничной торговли, рабочие производственных предприятий, офисные клерки и др., не предусматривающие принятия самостоятельных решений, имеют более низкий уровень увлеченности. В следующей главе мы подробнее остановимся на тех факторах, которые играют важную роль для увлеченности работой и могут являться причиной наблюдаемой разницы в уровне увлеченности между различными профессиями.

Не только профессия является фактором, от которого зависит увлеченность работой. Возраст, например, также играет значительную роль. Чем старше сотрудники, тем выше их увлеченность. С возрастом человек лучше понимает себя и в большей степени осознает, что ему на самом деле нужно и что надо сделать для того, чтобы найти себе занятие по душе. Кроме того, работники, продвигаясь по карьерной лестнице, занимают должности, где их работа предусматривает все больший уровень автономии и ответственности. Начиная свой трудовой путь, они могли порой переживать отсутствие интереса к тому, что им приходилось делать, их работа могла навевать на них скуку. Со временем, становясь старше, люди либо бросают делать то, что им не нравится, и находят себе

занятие по душе, либо остаются и открывают новые, интересные для себя, аспекты в прежней работе.



Рисунок 2. Уровень увлеченности сотрудников, занятых в различных сферах деятельности. По данным Нидерландского центра независимых прикладных исследований (TNO www.tno.nl).

В связи с увеличением возраста выхода на пенсию ситуация в будущем может измениться. Люди будут обязаны работать дольше, причем, не только те, кто получает от работы удовольствие, но и те, кто ей тяготится. Очевидно, что те, кто увлечен работой, только выигрывают, так как срок выхода на пенсию отодвигается, и они могут продолжать заниматься любимым делом. Однако для тех, кто работает из-под палки, такой расклад является крайне негативным, стрессовым и ведет к выгоранию и негативным последствиям. В связи с этим, феномен увлеченности работой приобретает особенную важность. Обязывая людей работать дольше вместо того, чтобы дать им спокойно выйти на пенсию, службы занятости и работодатели, прежде всего, должны задуматься над тем, как же стимулировать увлеченность работой. В противном случае существует риск, что работники будут увольняться раньше по причине болезни или неспособности. С другой стороны, увеличение возраста выхода на пенсию также заставляет самих работников задуматься над их будущим: оставаться им в строю или нет? Что может сделать работу интересной и желанной?

2. Увлеченность работой в действии

Теперь мы знаем, что представляет собой увлеченность работой и как мы можем ее отличить от трудоголизма. Следующим нашим шагом будет понять, каким образом можно обрести и повысить увлеченность работой. Какие факторы способствуют появлению увлеченности работой и поддерживают ее на протяжении длительного времени, а какие затрудняют формирование устойчивого интереса к работе? Затем мы остановимся на том, какие последствия имеет увлеченность работой для самих работников, для их коллег и для организации в целом. Понять потенциальные причины и следствия очень важно, так как это позволяет наметить конкретные мероприятия, призванные повысить как собственную увлеченность работой, так и увлеченность у своих коллег и подчиненных. Если вы знаете, что способствует увлеченности и что ей препятствует, вы понимаете, что надо делать, чтобы ее повысить. Это может быть полезно также для организации и работодателей, так как позволит им принять меры, направленные на повышение увлеченности сотрудников. Таким образом, знание о причинах и следствиях увлеченности работой является ключевым моментом и отправной точкой для обдуманного и эффективного и ее повышения.

2.1. Причины увлеченности работой

2.1.1. Требования работы

Каждая организация и каждая должность предъявляет к работнику определенные требования и ставит перед ним определенные задачи. Нравится это вам или нет, но организация нанимает работников для того чтобы они выполняли эти задачи и требования. Должностные обязанности могут потребовать выполнение как физических операций — разгружать товары или класть кирпичи, так и умственных — решать организационные и социальные вопросы. Например, создание дизайна интерьера или написание научных статей — это умственная работа; административная деятельность или управление компанией — организационная; торговля или психотерапия — социальная. Эти задачи требуют усилий и энергетических затрат. Как работник, ты должен быть вовлечен в процесс, чтобы соответствовать требованиям, необходимым для выполнения должностных обязанностей.

Хотя для выполнения предъявляемых требований надо приложить определенные усилия, сами по себе эти требования изначально вполне нейтральны, то есть не являются негативными или позитивными. С одной стороны, требования работы способствуют профессиональному развитию работников, повышая их мастерство и качество выполнения задач, тем самым повышая их удовлетворенность трудом. Чувства удовольствия от выполняемой работы и удовлетворения ее результатами могут способствовать личностному росту профессионала. Однако с другой стороны, диктуемые производственными задачами требования могут привести и к негативным последствиям: стрессу и выгоранию. Это происходит, если задачи слишком тяжелы, а сроки сжаты, и не остается времени на полноценный отдых и восстановление сил.

Существует множество факторов, которые могут привести к тому, что работа станет источником стресса. (См. Таблица 3). Однако, как показывают исследования, предъявляемые работой требования сами по себе не являются помехой для увлеченности работой, даже если они способствуют возникновению напряжения. Ключевым аспектом в данном случае, является наличие ресурсов работы, поскольку именно они выступают в роли своеобразного буфера, уменьшающего негативное влияние требований работы и профессионального стресса на увлеченность работой.

2.1.2. Ресурсы

В каждой организации и на каждой должности работники могут извлечь для себя определенные ресурсы. Рабочими ресурсами могут быть поддержка и партнерство со стороны ваших коллег, вовлеченность в процесс и конструктивная обратная связь от начальства, возможность развития в процессе работы своих профессиональных навыков и компетенций, участие в программах дополнительного обучения и свобода в выборе способа выполнения рабочих задач. Осознание и использование всех этих возможностей противодействует стрессу и способствует возникновению самых разных позитивных эмоций, таких как: удовлетворенность работой, понимание, что ты делаешь нечто значимое и осмысленное, радость от того, что ты осваиваешь что-то новое; ощущение, что ты делаешь свою работу хорошо, чувство принадлежности к замечательному коллективу соратников.

Ресурсы обладают мотивационным потенциалом и потому повышают увлеченность работой. Таким образом, они не только смягчают эффект негативного воздействия рабочих требований, предохраняя работника от стресса, но и сами по себе позитивно влияют на увлеченность работой.

Ресурсы можно разделить на два типа. Во-первых, это ресурсы работы, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, коллективом и организацией. Назовем их «внешние» ресурсы. Сюда входят организационные ресурсы (оплата, карьерные возможности, престиж и т.д.), межличностные и социальные отношения (например, поддержка руководителя или наставника, благоприятная атмосфера в коллективе и т.д.), организация трудового процесса (ясность роли, участие в принятии решений, конструктивная позитивная обратная связь), автономия (самостоятельность, возможность выбора графика, объема работы и коллег). Эти ресурсы не всегда могут быть полностью подконтрольны, ими можно управлять лишь отчасти. Так, например, атмосфера в коллективе зависит от многих различных факторов, а не только от твоего настроения.

Во-вторых, существуют личностные, «внутренние» ресурсы. Под личностными ресурсами понимаются такие качества и характеристики как оптимизм, жизнестойкость, толерантность к неопределенным ситуациям, уверенность в собственных силах (самоэффективность), высокая самооценка и многие другие, которые ты можешь контролировать, и в твоей власти управлять ими. Личностные ресурсы имеют очень большое значение как для возникновения ощущения благополучия и удовлетворенности работой и жизнью в целом, так и для увлеченности работой.

Личностные ресурсы влияют на оценку текущей рабочей ситуации, определяя отношение к работе, к коллегам и к организации. Они играют роль «призмы», через которую работник воспринимает и оценивает, как текущее положение вещей, так и будущие перспективы. Оптимизм позволяет ожидать в будущем только позитивного развития событий, жизнестойкость помогает воспринимать текущие трудности как вполне преодолимые и успешно с ними справляться, а самоэффективность позволяет эффективно действовать в любой ситуации вне зависимости от ее сложности. Тот, кто обладает подобными личностными характеристиками, с большей вероятностью будет увлечен работой.

Люди, наделенные оптимизмом и уверенные в своих силах, имеют стойкое ощущение того, что они сами контролируют свою жизнь, что их будущее зависит от них самих и что они способны влиять на происходящие с ними события. Они не плывут по течению и не ощущают себя марионетками судьбы, они верят в себя и выбирают свой путь, пребывают в полной уверенности, что способны добиться своих целей, и полны надежд относительно своего будущего.

Личностные ресурсы стимулируют активность работника по отношению к организационной среде и помогают ему создавать и накапливать рабочие ресурсы. Уверенный в себе оптимистичный работник не станет ждать, пока организация что-то предложит ему, наоборот, он сам будет активно заниматься поиском того, что для него необходимо, и проявлять высокий уровень инициативы. Таким образом, наличие личностных ресурсов является залогом успешной деятельности и эффективной работы.

В таблице приведен перечень требований работы, а также ресурсов работы и личностных ресурсов. Эти ресурсы повышают готовность человека прикладывать усилия на работе и положительно влияют на способность решения рабочих задач. Конечно же, существует огромное количество других ресурсов и стрессогенных рабочих требований, каждый отдельный случай и каждая организация имеют свои индивидуальные особенности, в связи с которыми организация может создавать уникальные условия, а от сотрудников может требоваться владение специфическими навыками и личностными качествами. Тем не менее, приведенный перечень ресурсов и требований можно назвать своего рода универсальным, более того их значимость была доказана в специально проведенных научных исследованиях.

Для тех, кто пережил выгорание...

Работники, которые пострадали от выгорания и только что с ним справились, вряд ли могут быть увлечены работой. Им еще нужно заново обрести прежнюю страсть к работе, мотивацию и вовлеченность в процесс. Причин этому может быть несколько. Во-первых, пережитый опыт заставляет их подсознательно дистанцироваться. Из чувства самосохранения они удерживают себя от чрезмерной увлеченности. Возможно в душе они и чувствуют потребность работать с прежним энтузиазмом, но опасаются снова пережить выгорание, понимая, насколько это может быть энергозатратно. Чтобы снова обрести увлеченность работой, им необходимо, прежде всего, избавиться от страха перед выгоранием. В третьей главе этой книги мы подробнее остановимся на том, как им быть в этой ситуации. Во-вторых, работники могут пребывать в переходной стадии, когда негативные последствия выгорания уже позади, но до увлеченности еще далеко. Таким работникам нужно время для того чтобы вновь начать работать с прежним энтузиазмом. О способах, которые могут помочь им, мы поговорим в четвертой главе.

Рабочие требования, которые могут привести к стрессу	Ресурсы, благоприятствующие увлеченности работой
	Ресурсы работы
<ul style="list-style-type: none"> • Нехватка времени • Сверхурочная работа • Чрезмерная загруженность • Эмоциональная напряженность (назойливые клиенты, трудные студенты, постоянно отсутствующий руководитель) • Физически тяжелая работа • Умственное напряжение (принятие сложных решений, необходимость запоминания большого объема информации) • Конфликт между работой и личной жизнью • Работа, связанная с постоянным риском для жизни • Межличностные конфликты в коллективе • Ролевые конфликты: необходимость выполнять конфликтующие или разноплановые задачи, работать с противоречивой информацией • Несогласованность указаний, исходящих с разных уровней • Рутинная монотонная работа 	<ul style="list-style-type: none"> • Свобода выбирать, каким образом и когда выполнять свою работу (автономия) • Социальная поддержка коллег • Конструктивная обратная связь • Хорошие отношения с начальством • Возможность профессионально развиваться • Благоприятная атмосфера на работе • Признание • Командный дух • Разнообразие рабочих задач • Определенность профессиональной роли • Участие в принятии решений • Возможность карьерного роста • Ответственная работа
	Личностные ресурсы
	<ul style="list-style-type: none"> • Оптимизм • Самоэффективность • Жизнестойкость • Способность к восстановлению (резилентность) • Активное совладание со стрессом • Экстраверсия • Эмоциональная стабильность • Высокая самооценка • Проактивность, инициативность • Гибкость и адаптивность • Умение постоять за себя (ассертивность)

ТАБЛИЦА 3. ОСНОВНЫЕ РЕСУРСЫ И ТРЕБОВАНИЯ РАБОТЫ

2.1.3. Связь между ресурсами и требованиями работы

Итак, рабочие ресурсы стимулируют увлеченность работой. Это утверждение звучит несколько тривиально, но на самом деле все несколько сложнее. Ресурсы и требования работы связаны между собой и оказывают совокупный эффект на психологическое состояние работников.

Мы уже говорили, что хотя сами по себе рабочие требования по большей части нейтральны, они могут играть как негативную, так и позитивную роль. Часто мы склонны недооценивать позитивное воздействие требований, которые стимулируют профессиональный рост сотрудников и повышают их увлеченность работой. Однако, если требования слишком высоки, они являются стрессогенными и могут спровоцировать выгорание.

Исследования показывают, что в том случае, если требования слишком высоки и могут привести к стрессу особенно важным является достаточное количество ресурсов. Например, когда сроки выполнения задания очень ограничены или работа сопряжена с высокой эмоциональной нагрузкой. Те, кто получают достаточную поддержку со стороны коллег и руководства, либо имеют возможность самостоятельно выстраивать график работы, или же трудятся в сплоченной команде, все равно сохранят свою увлеченность работой, несмотря на ее высокие требования. Но если подобные ресурсы недоступны, может произойти так, что мотивация к работе понизится и увлеченность работой, соответственно, угаснет. И действительно, зачем прилагать столько усилий, если за это почти ничего не получаешь взамен? Этот вывод подтверждают результаты исследования увлеченности работой среди учителей. Если в классе много трудных учеников, учитель особенно нуждается в поддержке коллег и руководства, в благоприятной атмосфере в коллективе, в достаточном времени для отдыха и восстановления сил. Ему это необходимо, чтобы сохранять мотивацию к работе, свою вовлеченность и интерес, короче, чтобы оставаться увлеченным своей работой.

Особенно важным в условиях повышенных требований является наличие личностных ресурсов. Работники, обладающие мощными личностными ресурсами, способны противостоять любым стрессам и сложным обстоятельствам, им по плечу решение любых проблем и

трудностей, таких как сверхурочная работа, монотонность трудового процесса, профессиональный риск, неопределенность рабочих задач и прочее. Тот работник, который смотрит в будущее с оптимизмом и уверен в собственных силах, чаще будет браться за сложные задания и с успехом их выполнять, так как считает себя способным достичь поставленных целей.

На рисунке 3 представлены взаимосвязи между требованиями работы, ресурсами работы, личностными ресурсами и увлеченностью работой. Этот рисунок ясно показывает, что если стоит цель повышения увлеченности работой, то для этого необходимо сконцентрироваться именно на повышении количества и качества ресурсов, а не на снижении стрессогенных требований. Как уже отмечалось в главе 1, гораздо полезнее фокусироваться на позитивных аспектах деятельности, чем пытаться предотвратить негативные последствия. В главе 3 и 4 мы отдельно остановимся на том, каким образом можно обогатить ресурсы и тем самым способствовать повышению увлеченности работой как отдельного работника, так и целого коллектива.

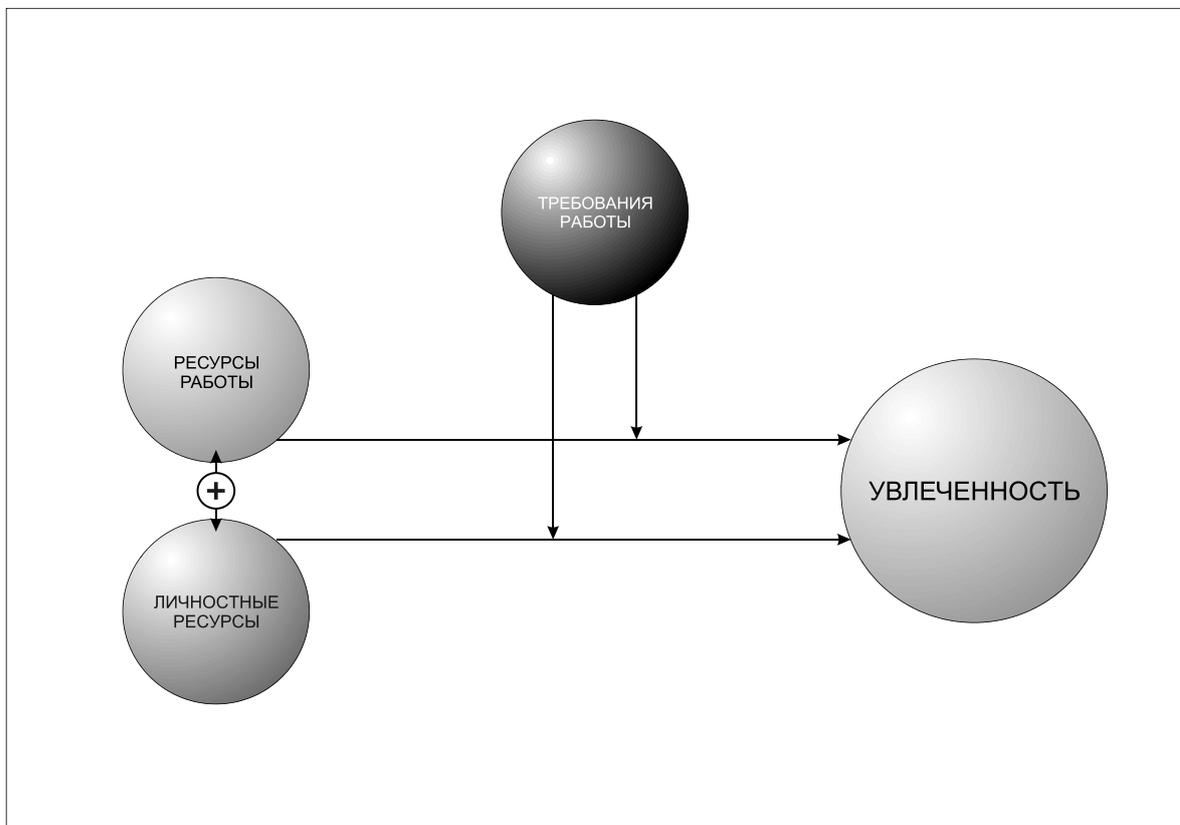


РИСУНОК 3. СВЯЗЬ РАБОЧИХ ТРЕБОВАНИЙ, РАБОЧИХ И ЛИЧНОСТНЫХ РЕСУРСОВ С УВЛЕЧЕННОСТЬЮ РАБОТОЙ

2.2. Последствия от увлеченности работой

Итак, нам известно какие именно факторы и в каких условиях стимулируют увлеченность работой, особенно в том случае, когда рабочие требования достаточно высоки. В главах 3 и 4 мы обсудим, как можно обогатить свой ресурсный запас, чтобы значительно повысить уровень увлеченности работой — свой собственный или своих подчиненных. Но сначала поговорим о последствиях увлеченности работой, о том, что нужного и полезного получает сотрудник и организация в том случае, если увлеченность работой сотрудников высока. Подчеркнуть важность этих последствий необходимо в связи с мотивацией к работе, которая затрагивает всех участников трудового процесса от простых работников до руководителей и собственников бизнеса, охватывая рынок занятости в целом, и способствует повышению увлеченности работой.

2.2.1. Чем выше результат, тем больше задора

Для работодателя люди являются основным ресурсом предприятия, и грамотное управление этим ресурсом сказывается на эффективности производства в целом. Работодатели всегда хотят от работников, чтобы те выполняли работу качественно, трудились много и успевали все делать в срок. Результаты исследований показывают, что увлеченные сотрудники имеют лучшие показатели, нежели их менее увлеченные коллеги. Они приносят организации больше прибыли, опережая в этом даже трудоголиков, несмотря на то, что последние проводят на работе больше времени. Масштабное исследование, охватившее свыше 8000 тысяч подразделений 36 американских компаний, показало, что увлеченность сотрудников напрямую конвертируется в наличный капитал. Для каждого подразделения был подсчитан средний уровень увлеченности сотрудников и средняя прибыль, которую они приносят. Результаты говорили сами за себя. Разница в выручке между более увлеченными и менее увлеченными подразделениями оказалась весьма значительна. Оказалось, что чем выше уровень увлеченности, тем выше прибыль, и при этом ниже процент текучести кадров и количества несчастных случаев на рабочем месте.

Результаты исследования о зависимости размера выручки от степени увлеченности сотрудников в ресторанах сети быстрого питания показали, что увлеченность работой ведет к более высокой продуктивности труда не только в долгосрочной перспективе, но и здесь и сейчас. В те дни, когда работники располагали большими ресурсами, например, когда атмосфера в коллективе была более благоприятной или руководитель принимал более активное участие в работе смены, увлеченность работой была значительно выше. Соответственно, более увлеченный персонал продавал больше еды и напитков и делал большую выручку.

Более увлеченные сотрудники отличаются не только тем, что они работают лучше и быстрее. Часто они добровольно выходят за рамки регламента, помогая коллегам, оставаясь на работе свыше положенного времени, самостоятельно улаживая конфликты между сотрудниками и т.п.. Хотя увлеченные сотрудники достаточно уверены в себе и легко могут отказаться от предложенной им сверхурочной работы, им нравится приносить пользу организации, делая персональный вклад в достижение общих целей и создавая благоприятную атмосферу на работе. То, что они любят и могут это делать, подтверждают результаты исследования работы секретарей, показавшие, что увлеченным секретарям поручают более интересную и разнообразную работу, чем их менее увлеченным коллегами. Например, они могут ассистировать при подборе персонала, участвовать в разработке и поддержании сайта компании, организовывать совещания и конгрессы, одним словом, браться за сложные задания, выполнение которых делает честь любому секретарю и ведет к его профессиональному развитию.

Увлеченные сотрудники предоставляют клиентам прекрасный сервис, и благодарные клиенты обращаются к ним вновь. Об этом говорят результаты исследования свыше 100 отелей и ресторанов Испании. Это происходит потому, что увлеченный персонал дружелюбен, профессионален, ориентирован на клиентов и всегда готов им помочь, в результате чего последние снова и снова выбирают этот отель или ресторан. Выходит, что увлеченность персонала способствует позитивному имиджу организации, повышая ее привлекательность для клиентов и способствуя их лояльности.

То же самое мы наблюдаем в сфере здравоохранения. Как показывают исследования, увлеченные доктора более внимательно относятся к пациентам и делают меньше ошибок, которые могут

причинить вред их здоровью. И, наоборот, доктора находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, ошибаются значительно чаще. Так что и лечиться лучше у увлеченного доктора.

И, в завершении, нельзя не отметить, что сотрудникам гораздо лучше иметь увлеченного руководителя. Более того, увлеченного руководителя они рассматривают как лучшего лидера. Увлеченных руководителей часто называют трансформационными лидерами. Лидеры, придерживающиеся трансформационного стиля, не только хорошо делают свою работу и сильны в управлении коллективом, они также проявляют чуткость к нуждам своих подчиненных, замечают и используют их сильные стороны. В случае возникновения проблемных ситуаций, они всегда готовы прийти на помощь. Они обучают, вдохновляют и стимулируют своих подчиненных и делают все от них зависящее для повышения ресурсов, которыми пользуются работники, повышая тем самым их увлеченность.

2.2.2. Как это – быть увлеченным?

Очень важно понять, что же на самом деле происходит, когда ты увлечен работой. Что именно способствует твоей высокой продуктивности? Мы уже упоминали, что благодаря наличию рабочих ресурсов ты чувствуешь себя сильным, нужным, ощущаешь поддержку со стороны коллектива и начальства, и это способствует повышению твоей рабочей мотивации и вовлеченности в рабочий процесс. Как же появляется увлеченность работой?

Позитивные эмоции

В первую очередь, увлеченности работой способствует хорошее настроение и позитивный эмоциональный фон. Испытывая положительные эмоции, ты ощущаешь себя энергичным, компетентным, полным оптимизма, готовым справиться с любыми требованиями и противостоять любым трудностям. Пребывая в хорошем настроении, ты с нетерпением предвкушаешь начало рабочего дня или нового проекта, с радостью спешешь на работу и гораздо легче делаешь то, что от тебя требуется. Соответственно, автоматически повышается и эффективность твоего труда. Позитивные эмоции способствуют твоей креативности, позволяя творчески подходить к решению текущих проблем. Если, как

говорится, ты чувствуешь себя в порядке, то ты более открыт для общения и получения нового опыта, готов использовать новые возможности, проявлять инициативу, идти на риск, изобретать и внедрять более совершенные способы выполнения рабочих задач.

Среди медицинских работников было проведено исследование, подтвердившее важную роль позитивных эмоций. Доктора были поделены на две группы. Для того чтобы повысить настроение, участникам экспериментальной группы были сделаны небольшие, но приятные подарки, участники же контрольной группы ничего не получили. Затем всем участникам было предложено решить несколько лингвистических головоломок. Те, кто получил подарок и, соответственно, пребывал в более позитивном настроении, справились с заданием значительно лучше тех, кто подарков не получал. Этот результат убеждает нас, что позитивное настроение способно стимулировать мыслительную деятельность и, как следствие, повысить эффективность выполнения заданий.

Очень важно отметить, что позитивное настроение способствует также укреплению и расширению социальных контактов. Когда ты в хорошем настроении, то охотнее общаешься с коллегами и клиентами и скорее готов прийти на помощь тому, кто в ней нуждается. Иными словами, твое отношение к людям меняется в лучшую сторону. Это происходит вовсе не потому, что, пребывая в хорошем настроении, ты жаждешь больше общения как такового, или потому, что у тебя появилось больше энергии. Позитивные эмоции укрепляют взаимодействие с другими людьми на подсознательном уровне. Если у тебя хорошее настроение, ты склонен воспринимать окружающих с более позитивной точки зрения, более внимателен к ним и, соответственно, можешь лучше их понять.

Хорошее здоровье

Итак, мы отметили, что увлеченность работой способствует высокой производительности труда. Более того, увлеченные сотрудники обычно отличаются хорошим здоровьем. Они в меньшей степени страдают от психосоматических заболеваний и физических расстройств, таких как головная боль, тревога, проблемы со сном, мышечное напряжение и прочее. Тут существует прямая связь — чем лучше ты себя чувствуешь, тем лучше работаешь. Ты гораздо реже болеешь и чувствуешь себя на работе сильным, энергичным, полным желания

выложиться на все сто и выполнить свою работу на высшем уровне, а может даже сделать что-то сверх необходимого, выходящего за рамки твоих обязанностей.

Внутренняя мотивация

Увлеченность работой тесно связана с внутренней мотивацией. Внутренне мотивированные сотрудники работают потому, что получают удовольствие от самого процесса работы, независимо от вознаграждения. И наоборот, при внешней мотивации, которая связана с такими факторами, как деньги или придирчивый и требовательный начальник, сотрудники работают не потому, что им это нравится, а потому, что должны.

Внутренне мотивированные люди делают свою работу потому, что сами этого хотят, потому что это придает им жизненные силы, является важным для них, наполняет их жизнь смыслом. Короче говоря, их деятельность ценна для них сама по себе, и потому, движимые внутренним порывом, в процессе работы они максимально раскрывают свой потенциал. Не трудно догадаться, что это оказывает только положительное влияние на результат. Если сотрудник внутренне мотивирован, то можно быть уверенным, что он будет выполнять свою работу настолько хорошо, насколько это только возможно, вне зависимости от того, как оценит результаты его работы начальство. Хочется работать хорошо просто потому, что ты любишь свою работу, она представляет для тебя интерес и является источником вдохновения. Внутренне мотивированные сотрудники стараются доделать свою работу до конца, не обращая особого внимания на время.

Те же сотрудники, которые не увлечены работой, и чья мотивация идет извне, скорее будут манкировать выполнением рабочих задач, в особенности тогда, когда их никто не контролирует. Они отсиживают на службе положенное время, и когда рабочий день подходит к концу, уходят домой, не оставаясь на рабочем месте ни минутой дольше. Очень важно, что внутренне мотивированный сотрудник всегда рад помочь другим, не ожидая при этом ничего взамен. В народе это называется поведением “доброго самаритянина”. Такое поведение порождает расположение окружающих, которое, как мы уже могли убедиться ранее, помогает увлеченному сотруднику получать интересные и приятные задания, что, в свою очередь, также способствует повышению внутренней мотивации и увлеченности работой.

Обогащение ресурсного запаса

Увлеченные сотрудники имеют высокие показатели продуктивности еще и потому, что они способны создавать собственные ресурсы и повышать их отдачу. Если, к примеру, им нужна поддержка, они гораздо активнее занимаются ее поиском, в отличие от своих менее увлеченных товарищей. Благодаря оптимизму, уверенности в своих силах и хорошему настроению они с легкостью берутся за более сложные и рискованные задачи, в результате чего повышается их профессионализм и уровень личностного развития, так как они обучаются новым навыкам, приобретают новые компетентности и расширяют свои социальные контакты. Короче говоря, речь идет о восходящей позитивной спирали (см. рис 5.): в то время как увлеченность способствует достижению и накоплению ресурсов, ресурсы способствуют повышению увлеченности. Об этом процессе мы подробнее поговорим в главе 5.

2.3. Модель рабочих требований и ресурсов

Выше говорилось о причинах и следствиях увлеченности работой. Для того, чтобы определить какие именно причины приводят к определенным последствиям нужно понять связи и психологические механизмы взаимодействия работника и организационной средой. Разобраться в этом помогает модель Ресурсов и Требований и Работы (РТР), разработанная голландскими организационными психологами А. Беккером и Е. Демероути, которая описывает специфику взаимодействия требований и ресурсов работы и объясняет механизмы их совокупного эффекта, который они оказывают на возникновение рабочих стрессов, психологическое благополучие и продуктивность.

Требования и ресурсы организационной среды рассматриваются в качестве ключевых категорий, связанных с благополучием сотрудников и возникновением стресса на рабочем месте. Обмен ресурсами рассматривается в модели как ключевой процесс, объясняющий взаимодействие работников с организацией. аботников с организацией. ается в моделетсорганизацией сорганрганизацикаиествезацикатегорийиейейцейетсязацией проце, поддержку и определенные привилегии. В обмен на запросы, предъявляемые работнику, организация предоставляет ему право пользоваться разного вида ресурсами, материальными, объективными,

социальными (доход, статус, жилье, социальные контакты), мотивируя сотрудника к продуктивной работе.

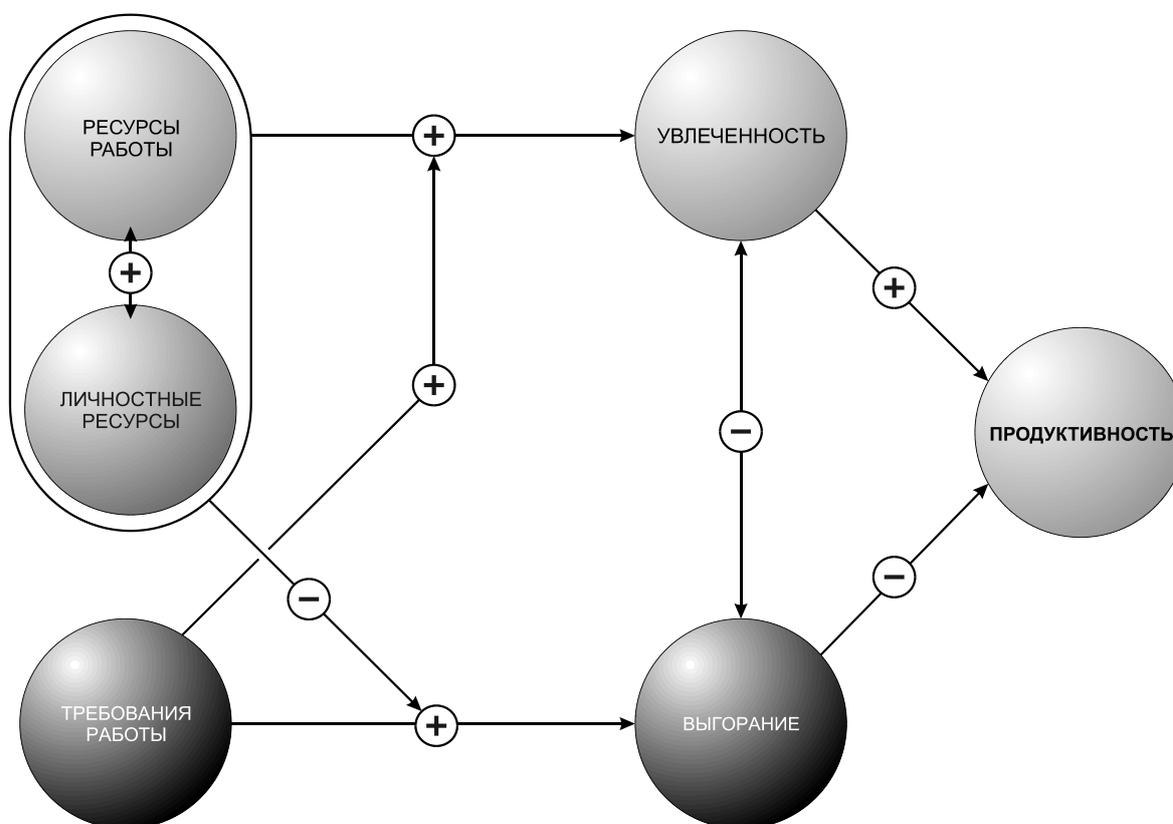


РИСУНОК 4. МОДЕЛЬ РЕСУРСОВ И ТРЕБОВАНИЙ РАБОТЫ (RTP)⁵

Модель RTP включает в себя два независимых процесса: мотивационный процесс (увлеченность) и процесс истощения энергии (стресс).

Позитивный мотивационный процесс происходит благодаря наличию ресурсов, которые оказывают положительное влияние на мотивацию и способствуют повышению увлеченности работой, что, соответственно, приводит к эффективному выполнению рабочих задач и продуктивности работника. Во-первых, важная роль ресурсов заключается в поддержании внутренней мотивации, без которой

⁵ Модель Ресурсов и Требований Работы была расширена на основании результатов научных исследований выполненных сотрудниками Международной лабораторией позитивной психологии личности и мотивации НИУ ВШЭ. В частности, одним из важнейших нововведений модели является профессиональная мотивация, исследования которой ведутся на базе лаборатории. Было установлено, что тип профессиональной мотивации является важным предиктором увлеченности и благополучия.

невозможны рост, обучение и развитие сотрудников. Во-вторых, они являются источниками внешней мотивации, поскольку служат достижению профессиональных целей, успеха, карьеры.

Особая роль отводится личностным ресурсам, которые способствуют повышению уровня увлеченности работой и препятствуют возникновению стресса и выгорания. Даже при высоких рабочих требованиях наличие личностных ресурсов является залогом увлеченности работой, так как личностные ресурсы выступают в данном случае в роли буфера, смягчая эффект воздействия рабочих требований, предохраняя от возникновения стресса. Речь идет о тех ситуациях, когда человек благодаря личностным ресурсам сохраняет увлеченность даже при недостаточных «внешних» ресурсах работы. В этом случае наличие смыслов и целей, высокая самооценка, оптимизм и толерантность играют важную роль в сохранении эффективности деятельности. Выгорание на работе непосредственно связано с истощением именно личностных ресурсов.

Негативный процесс истощения энергии запускают высокие требования и неблагоприятные организационные условия, такие как плохая организация рабочего процесса, постоянная сверхурочная работа, сжатые сроки, недостаток ресурсов для выполнения трудовой деятельности, несогласованность указаний, исходящих с разных уровней и проч. Все это истощает умственные, психологические и физические ресурсы работников и приводит к состоянию усталости, выгоранию и проблемам со здоровьем. При неблагоприятных условиях, сотрудникам приходится применять большие личностные усилия, направленные на сохранение качества выполняемой работы. Подобные компенсаторные стратегии приводят к активации симпатической нервной системы, повышенному адреналину. Подобные компенсаторные стратегии приводят к активации симпатической нервной системы, повышенному адреналину и проч.е, к выгоранию. инуовнейнсаторные обныеинуовпрак. Это, в свою очередь, оказывает негативный эффект на любые организационные процессы, увеличивая количество больничных листов и уменьшая продуктивность сотрудников.

Тем не менее, как уже отмечалось выше, сами по себе требования являются нейтральным фактором, и приводят к негативным последствиям только в сочетании с недостаточным количеством необходимых ресурсов. Поэтому правильнее будет обратить повышенное внимание на обеспечение сотрудников необходимыми

ресурсами и на их увлеченность работой, чем делать попытки снизить требования или предупредить напряжение.

Эта модель была эмпирически подтверждена многочисленными исследованиями, проведенными в разных странах: Австрии, Бельгии, Китае, Нидерландах, Финляндии, Италии, Испании, Швеции. Конечно же, ни одна теоретическая модель не способна охватить и описать всей реальности, однако модель РТР содержит в себе наиболее важные причины и следствия как увлеченности работой, так стресса и выгорания, и может служить отправной точкой для исследования увлеченности работой и мер, которые могут быть направлены на ее повышение. Кроме того, данная модель помогает понять, какие именно причины выгорания на работе и средства повышения увлеченности работой должны учитываться в каждом конкретном случае, что очень важно для любой организации.

3. Что могут сделать работники для того, чтобы повысить свою увлеченность работой

В этой главе мы поговорим о том, что конкретно может сделать каждый работник для того, чтобы повысить свою увлеченность работой. Как уже отмечалось в этой книге, совсем не обязательно ждать, пока организация даст тебе то, в чем ты нуждаешься. Ты должен взять инициативу в свои руки и действовать в своих интересах. Если же ты будешь сидеть и ждать, пока кто-то сделает это за тебя, как говорится, «ждать у моря погоды», то в итоге может ничего и не случиться. Также может оказаться, что хотя организация и предпринимает меры для повышения мотивации сотрудников и улучшения условий труда, но это совсем не то, что нужно именно тебе.

Чаще всего работники лучше других знают свои потребности и что им необходимо для того, чтобы выполнять работу хорошо и получать от нее удовлетворение. Но так бывает не всегда. Иногда человек не понимает, чего на самом деле ему не хватает и, пребывая в состоянии неопределенности, испытывает на работе некий дискомфорт, происхождение которого ему не совсем ясно. Вот тут-то и может помочь модель РТР, с помощью которой можно точно определить, в чем

заключается проблема, что именно на данный момент не позволяет человеку хорошо выполнять свою работу и на что в первую очередь надо обратить внимание. Может выявиться недостаток личностных ресурсов, или что требования, предъявляемые к работнику слишком высоки, или что нормальной работе мешает конфликт в коллективе. Когда проблема выявлена, становится понятно, какие меры необходимо принять для того, чтобы двигаться дальше. В этой главе мы сделаем акцент на том, что каждый работник может сделать для себя сам, чтобы повысить свою увлеченность работой.

3.1. Рекомендации для работников

Рекомендация 1. Расскажи о том, что тебя тяготит

Не молчи! Очень важно говорить о том, что тебя беспокоит. Не нужно скрывать свое раздражение и фрустрацию, так как это способствует нарастанию напряжения. В том случае, если ты отличаешься повышенной чувствительностью, из-за постоянного сдерживания негативных эмоций у тебя могут даже появиться психосоматические симптомы, такие как головная боль, проблемы со сном, учащенное дыхание. Для твоего психологического и физического здоровья необходимо вслух называть то, что мешает твоей работе. Когда ты говоришь о проблеме, это помогает тебе посмотреть на нее с другой стороны и увидеть способы ее решения. И самое главное — это позволит другим узнать, что на самом деле тебе не нравится или чего ты на самом деле хочешь. Если же ты будешь умалчивать о проблемах, то надежда, что окружающие сами догадаются о них и что-то сделают для тебя, ничтожно мала. Будь уверен, что рассказав о своих трудностях, ты сможешь получить поддержку.

Так с кем же тебе нужно поговорить об этом? Это зависит от ситуации. Ты можешь поделиться своими рабочими проблемами с супругом, родителями или другими членами семьи. Они всегда окажут тебе эмоциональную поддержку. Однако члены твоей семьи не могут знать всех обстоятельств того, что происходит с тобой на работе. Поэтому с практической точки зрения они вряд ли смогут дать тебе дельный совет. Ты должен поговорить с кем-либо, кто в курсе сложившейся у тебя на работе ситуации. Коллеги скорее способны точно понять, что ты имеешь в виду, так как вовлечены в тот же рабочий процесс и именно они могут оказать тебе реальную помощь. Важным моментом является позитивный

взгляд на проблему и совместный с коллегами поиск ее решения. В противном случае, в результате совместных жалоб, существует опасность возникновения неблагоприятной атмосферы в рабочем коллективе, что может привести к развитию негативного спиралевидного процесса.

Если же в данный момент тебе сложно посмотреть на свою проблему с позитивной точки зрения, ты невольно можешь заразить негативным настроением своих коллег, что может привести к стрессу и неудовлетворенности всего коллектива. Исследования показывают, что общая негативная атмосфера в коллективе способствует выгоранию практически каждого члена команды. В этом случае тебе лучше поговорить с руководством или с нейтральным человеком в организации, таким как работник службы персонала, организационный психолог или HR-специалист. Если твои проблемы на работе действительно серьезные, эти люди, имеют больше возможностей повлиять на сложившуюся ситуацию, чем твои коллеги. Конечно, это не так-то просто, взять и рассказать о том, что тебя тревожит, начальству или еще кому-либо, кто имеет к проблеме непосредственное отношение, поскольку, как и многие из нас, ты боишься осуждения. К тому же, этот человек не является твоим близким другом, и ты можешь сомневаться, можно ли ему доверять, но вряд ли у тебя есть другая альтернатива, и надо перешагнуть через этот барьер.

Необходимо также отметить, что мужчины и женщины обычно не одинаково воспринимают ситуацию, по-разному о ней отзываются и, соответственно, склонны вести себя в ней различным образом. Если говорить в общем, то женщины в состоянии стресса испытывают потребность в том, чтобы их выслушали, и стараются поделиться своими эмоциями с другими. Им необходимо, чтобы окружающие знали о том, что они чувствуют и оказали им эмоциональную поддержку, утешили их. Женщины понимают в этом друг друга, а вот мужчины либо быстро раздражаются, когда женщины начинают им жаловаться, либо просто не знают, что с этим делать и как правильно реагировать. Это происходит потому, что мужчины в большей степени ориентированы на действия, их девиз: «Слезам горю не поможешь». Женщины же такую реакцию понимают как резкую и бесчувственную, что в действительности таковым не является. Поэтому, если уж женщина хочет кому-то поплакаться, лучше пожаловаться другой женщине. С другой стороны, если ты, будучи женщиной, действительно хочешь найти конкретное решение своих проблем, тебе лучше апеллировать к мужчине, так как он использует

более конструктивный и деятельный подход. Обычно мужчины сразу думают о том, что можно сделать, чтобы решить проблему. Они меньше склонны к переживаниям по поводу того, что другие о них подумают и что будет, если они потерпят неудачу. Подобная позитивная установка звучит так: «Не прячь голову в песок, а хватай быка за рога». Однако подобная установка не всегда приемлема. Некоторые проблемы не имеют однозначного решения, и порой, начиная активно действовать, можно наломать дров и усугубить сложившуюся ситуацию. Более того, мужчинам свойственно не придавать большого значения эмоциональным проявлениям других и игнорировать свои собственные эмоции. И пока они действуют, решая проблему, негативные эмоции накапливаются, что может привести к эмоциональному взрыву. А если уж это произошло, дальнейшие действия становятся бесполезными, так как человек теряет способность к рациональному мышлению. Поэтому нельзя сказать, что мужчины справляются со стрессом лучше, чем женщины, как и нельзя утверждать обратного. Просто они разные. И тебе необходимо учитывать это разницу и научиться использовать ее в своих целях. Если тебе просто нужно выговориться, получить эмоциональную поддержку, понимание и сострадание – обратись к женщине. Если же тебе нужно конструктивное решение проблемы – тебе скорее поможет мужчина.

Упражнение 1

Ты хочешь с кем-то поделиться, но боишься? Для начала запиши то, что ты хочешь сказать. Напиши для самого себя, что именно тебя тревожит на работе, и что ты в связи с этим чувствуешь. У тебя с кем-то напряженные отношения, и ты хотел бы с ним объясниться? Напиши то, что ты реально хотел бы ему сказать. И ты заметишь, что в процессе написания ты гораздо лучше формулируешь свои мысли, следовательно, и твои чувства становятся тебе понятнее. Это поможет направить разговор в правильное русло.

Упражнение 2

Напиши письмо человеку (начальнику, коллеге), с которым ты хотел бы поговорить о своих проблемах. Не пожалей своего времени на то, чтобы написать такое письмо, и желательно в нескольких вариантах. От тебя вовсе не требуется посылать это письмо. Возможно, в процессе его написания ты почувствуешь себя гораздо лучше и поймешь, что проблема выеденного яйца не стоит. Если этого не случилось, отправь письмо, пусть это будет первым шагом к предстоящему разговору. Составь список вопросов, которые ты хотел бы обсудить при встрече. Даже если ты не собираешься отправлять письмо, это поможет тебе лучше подготовиться к предстоящему разговору. При написании письма и в процессе разговора используй формулу «ФСЧ», о которой мы расскажем далее.

Рекомендация 2. Защищай свои интересы

Научись говорить «нет»! Разговор о том, что тебя беспокоит, требует выдержки и уверенности в себе. Однако, чтобы отстаивать свои интересы, недостаточно просто сказать о том, что тебе нравится или не нравится, нужно также правильно сформулировать свои намерения: что конкретно ты хочешь сделать или, наоборот, не хочешь делать, чтобы изменить существующее положение вещей. Ты должен сделать попытку повлиять на сложившуюся на работе ситуацию, чтобы изменить ее в лучшую для тебя сторону. Это совсем не так просто, как кажется на первый взгляд. Женщины чаще, чем мужчины, испытывают затруднение, когда нужно сказать «нет», если от них требуют сделать что-то, чего они на самом деле делать не хотят. Многие не могут отказать и правильно очертить границы взаимоотношений, потому что боятся попасть в немилость к начальству или хотят, чтобы их любили. Возможно, это звучит по-детски, но, тем не менее, всем нам хочется соответствовать образу всеобщего любимца, безотказного человека, «палочки-выручалочки». Желание нравиться другим людям является одной из базовых потребностей. Мы чувствуем себя лучше и счастливее, когда нас любят. Так что нет ничего странного в том, что мы хотим снискать расположение окружающих. Тем не менее, многих такой конформизм, когда они делают хорошо другим в ущерб себе, приводит к внутреннему конфликту.

Причиной того, что люди не могут настоять на своем, обычно является неуверенность в своих силах. Люди не считают себя достаточно самостоятельными и влиятельными и проецируют эти чувства на ситуацию и на других. Поэтому им кажется, что им обязательно откажут. В действительности все обстоит не так. Во многих случаях можно запросто сказать «нет» и установить границы, не боясь при этом осуждения. Оставь мысли о том, что тебя будут меньше любить. Попробуй отстаивать свои интересы, и вскоре ты сам убедишься в том, что это не так. Впоследствии ты поймешь, что настоять на своем вовсе не сложно и что границы, которые ты выстраиваешь, очень сильно облегчают тебе жизнь. Не нужно больше бояться возможных конфликтов, достаточно прямо сказать, что ты думаешь и что ты хочешь, и окружающие спокойно это примут. Исчезнет неопределенность, и твои отношения с людьми станут более прозрачными. Многие предпочтут дружеский и честный отказ уклончивому согласию со злобой и недовольством на лице, так как подобное согласие может вызвать у них

чувство, что они зря вас побеспокоили. (“Она согласилась, но что ей это стоило!”)

Правильно выстраивая свои границы, ты создаешь благоприятную обстановку и облегчаешь жизнь другим и себе. Если коллега по работе спрашивает: «Можешь ли ты подменить меня на следующей неделе?», а тебе это не совсем удобно, то просто ответь: «Нет. Я не могу». Если тебе кажется, что это резко, и ты боишься его обидеть, то добавь: «Я не могу, но постараюсь тебе чем-нибудь помочь». Ведь ты на самом деле можешь помочь ему найти кого-то, кто его заменит, или ты сможешь сам подменить его, но в другой раз. Сделай акцент на том, что ты вовсе не прочь оказать ему услугу и не хочешь его обидеть своим отказом. Напротив, ты честно попытаешься сделать все возможное, чтобы удовлетворить его просьбу, но только не в ущерб себе.

Люди часто забывают о том, что конфликт не обязательно должен иметь негативную окраску. На самом деле, рабочие конфликты могут быть даже конструктивными. Подобные конфликты часто помогают прояснить проблемы, повышают креативность работников и способствуют их развитию. В процессе поиска компромисса, например, можно найти оптимальный способ выхода из проблемной ситуации, что было бы невозможно без конфликта. Если ты слишком мягкий, конфликтная ситуация тяготит тебя, и ты склонен замалчивать проблемы, потому что боишься споров и отказа, раздражение вокруг тебя будет только накапливаться. Проблема останется, она не решится сама собой, а окружающие начнут испытывать к тебе неприязнь и воспринимать тебя в негативном свете. В таком случае конфликт может перерасти из рабочего в межличностный, который, как известно, разрешить намного сложнее, поскольку в нем практически невозможно найти позитивные аспекты. Поэтому лучше не доводить дело до межличностных конфликтов. Открытое обсуждение рабочего конфликта позволит тебе почувствовать себя равноправным членом коллектива и будет способствовать укреплению твоих отношений с коллегами. Так что, в конечном итоге, правильное и своевременное решение рабочего конфликта полезно и необходимо как для отдельных сотрудников, так и для коллектива и всей организации в целом.

Отстаивать свои права гораздо тяжелее в разговоре с тем, кто выше тебя по статусу, например, с твоим начальником. В подобной ситуации, если ты все же осмелишься настаивать на своем, то можешь столкнуться с тем, что твой начальник формально выразит свое согласие, но делать

ничего не станет. Будь готов к тому, что тебе придется предпринять несколько попыток. К разговору, в котором ты собираешься заявить начальнику о своих нуждах, тебе нужно очень хорошо подготовиться и заблаговременно подумать о том, *что* ты скажешь и *как* ты это скажешь. И обязательно надо попрактиковаться и проговорить свои аргументы вслух. Однако порой сложно предугадать, в какое русло может зайти разговор, поэтому невозможно подготовить все заранее. Иногда в процессе беседы всплывают неожиданные вещи, и тебе придется реагировать по обстоятельствам, то есть быть готовым к импровизации. Если ты не готов сразу дать ответ, то лучше сказать: «Я должен хорошенько это обдумать и, если вы не против, я зайду к вам позже, чтобы это обсудить». Эта тактика даст тебе возможность хорошенько взвесить все «за» и «против» и либо дать обдуманное согласие, либо отказаться. Но даже если ты неожиданно для себя самого выпалил поспешное «да», в то время как ты вовсе не хотел этого делать, на этом жизнь тоже не заканчивается. Ты всегда можешь вернуться к этому вопросу, сказав приблизительно следующее: «В прошлый раз я опрометчиво согласился на ваше предложение, но.....»

Умение своевременно устанавливать границы и говорить «нет» очень важно для того, чтобы отстаивать свои собственные интересы. Это означает, что у тебя должны возникнуть проактивные установки на будущее. Научись требовать то, что ты хочешь и отказываться от того, чего хотел бы избежать. Не опаздывай на встречу, приходи всегда вовремя, и не жди слишком долго, потому что любое ситуационное напряжение может оказаться помехой. Если вовремя, четко и ясно озвучивать свои потребности и желания, то можно избежать многих неприятных проблем в будущем.

Упражнение: «Используй формулу ФСЧ»

Многие скрывают свое раздражение, потому что они боятся обидеть кого-то или спровоцировать ссору. В этом случае на помощь может прийти формула ФСЧ (факт, ситуация, чувства). Вначале обрати внимание на особенности поведения человека, который вызывает у тебя чувство раздражения (Факт), но фиксируй именно факты, не его личностные особенности. Потом отметь те ситуации, в которых обычно проявляется подобное поведение (Ситуация). И, наконец, обрати внимание на то, какие именно чувства у тебя возникают в этих ситуациях (Чувства). Предположим сотрудник, сидящий с тобой в одной комнате, слишком много болтает по телефону, обсуждая личные проблемы и мешая тебе работать. Ты можешь сказать ему: «Мне мешают твои разговоры с подругой по поводу планирующихся выходных. Я не могу сосредоточиться. Мне кажется, тебе наплевать на мое присутствие и это меня очень огорчает.» Таким образом, твой послыл вполне понятен и очевиден, твой сослуживец теперь точно знает, что именно в нем тебя раздражает. Более того, он почувствует себя в гораздо меньшей степени задетым, чем когда ты своим молчанием доведешь ситуацию до предела, и в итоге вдруг неожиданно взорвешься словами: «Да заткнешься ты когда-нибудь или нет?!» Но раз уж ты сказал о том, что тебя напрягает, то обозначь и то, чего бы ты хотел. При этом ничего не требуй, не ставь ультиматум и ни в коем случае не угрожай. Просто изложи свои пожелания: «Если тебе надо позвонить, пожалуйста, будь краток, или выходи поговорить в коридор». Используй формулу ФСЧ всякий раз, когда тебя будет что-либо напрягать. Это очень просто сделать и этому легко научиться.

Беседа с начальником⁶

Часто для подчиненного источником стресса на работе выступает его непосредственный начальник. Разговор с начальником, во время которого ты объяснишь, что именно тебя напрягает, имеет огромное значение. Для того, чтобы беседа прошла успешно и привела к нужному тебе результату, необходимо придерживаться следующих правил:

- Четко и ясно сформулируй для себя, чего ты собираешься добиться с помощью этого разговора? Например, что с этого момента ты будешь работать в паре с другим коллегой, или что ты больше не будешь брать работу на дом.

- Подбери такое время и место для встречи, чтобы она не приходилась впрыток между двумя другими совещаниями. И даже не думай начинать разговор, подкараулив босса в коридоре. Лучше всего заблаговременно записаться к нему на прием или договориться о встрече.

- В начале разговора скажи, что эта встреча очень важна для тебя, и ты собираешься поговорить об определенных вещах. Подчеркни серьезность сложившей ситуации.

- Будь краток настолько, насколько это возможно, но в пределах разумного. Приведи соответствующие примеры. Придерживайся следующих трех правил:

(1) «Я заметил.....» (обозначь проблему)

(2) «Это заставляет меня чувствовать:.....» (покажи, как ты на это реагируешь и что при этом чувствуешь)

(3) «Я хочу....» (Предложи возможное решение)

Заверши беседу, суммируя то, к чему вы в итоге пришли (возможно, речь пойдет о следующей встрече).

Рекомендация 3. Повышай свою внутреннюю устойчивость

⁶ Источник Rigo van Meer (1997)

На работе каждый из нас постоянно сталкивается с различными фрустрирующими ситуациями и событиями, которые вызывают раздражение. Все реагируют на них по-разному. Некоторые люди теряют контроль, ситуация обескураживает их, они приходят в уныние и переживают стресс. Другие либо продолжают работать в обычном режиме, либо быстро восстанавливаются и через какое-то время становятся даже сильнее и устойчивее, чем прежде. Лучшим, конечно же, является последний вариант. «То, что тебя не убивает, делает тебя сильнее» (Ф.Ницше). Ты не только справляешься с негативными событиями, но и извлекаешь из случившегося определенный смысл, учишься чему-то новому, обогащая свой жизненный опыт. Люди, обнаруживающие подобные реакции, обладают резилентностью, то есть способностью к восстановлению и посттравматическому росту.

Справляться с трудностями и извлекать пользу из негативного опыта людям помогают личностные ресурсы, которые являются одним из компонентов модели РТР и о которых мы уже говорили выше. Как правило, оптимизм и уверенность в собственных силах являются основой для высокой резилентности. Что же делать в случае, если эти личностные качества у вас не слишком развиты и вы склонны сомневаться в себе и в том, что способны достичь успеха? Значит ли это, что вы обречены на постоянный стресс, неудачи и сомнения? Вовсе нет, все не так фатально.

Такие характеристики, как оптимизм и самоэффективность, равно как и резилентность, не являются врожденными, наоборот, они приобретаются в течение жизни, основываются на прошлый опыт и могут быть развиты при помощи специальных тренингов и упражнений. Ниже приведены упражнения, следуя которым день за днем, шаг за шагом, вы будете повышать вашу уверенность себе и способность противостоять стрессам и добиваться поставленных целей.

Упражнения на развитие жизнестойкости

Упражнение 1. Твое Я-идеальное

Опиши и/или визуализируй образ своего Я-идеального. Представь это идеальное Я так отчетливо, как только можешь. Представь, что ты делаешь, чем ты занимаешься, кем ты являешься и на что способен. Запиши это, используя ключевые слова, и запомни созданный тобой идеальный образ. Исследования показывают, что эти упражнения способствуют обретению психологического благополучия и физического здоровья даже спустя несколько месяцев после их выполнения.

Упражнение 2. Думай в позитивном ключе

Настройся на позитив! Переключись с пессимистических мыслей на более позитивные. Как научные исследования, так и житейские наблюдения показывают, что мысли имеют свойство материализовываться. Иными словами, как правило, ты получаешь то, о чем думаешь. Если ты боишься чего-то, заранее настраивая себя на худшее, будь уверен, что это скорее всего с тобой и случится. И тут нет ничего сверхъестественного, как может показаться на первый взгляд. Просто, направляя свою мыслительную энергию в определенное русло, ты сам привлекаешь к себе те события, о которых думаешь и которых ожидаешь. Поэтому, перестань бояться и начни думать в позитивном ключе.

Например:

Изменение сценария

Допустим, что-то пошло не так, и ты ожидаешь катастрофических последствий. Ты думаешь: «Я провалил презентацию и теперь я не получу повышения» или «Я допустил ошибку и теперь меня уволят, и я останусь без средств к существованию». Чтобы справиться с подобными катастрофическими мыслями, посмотри на вещи более спокойно и конструктивно. Действительно ли твои негативные ожидания столь реальны? Не преувеличиваешь ли ты масштаб разрушений? Что тебе сделать, чтобы предотвратить негативные последствия? И кто может тебе в этом помочь?

Например, можно перефразировать свою катастрофическую мысль: «Если я провалю презентацию, то меня уволят», сделав ее менее угрожающей: «Если моя презентация не будет достаточно хороша, мой начальник может подумать, что я не силен в этой области и отправит меня учиться на курсы подготовки презентаций». Такие мысли будут способствовать ослаблению стресса, и скорее всего твоя презентация будет не так уж плоха.

Изменение представлений о себе самом

Такие мысли как: «Я никогда не смогу этого сделать» или «Мне этого не дано» не позволяют тебе получать удовлетворение от работы, и мешают твоему развитию. Так ты никогда не пойдешь на риск, не возьмешься за сложное и интересное задание и никогда не попробуешь себя в новой области. Подобные мысли препятствуют также возникновению увлеченности работой. Измени свое представление о себе! Возьми лист бумаги и запиши десять позитивных вещей о самом себе, являющиеся твоими достоинствами и сильными чертами, начиная со слова: «Я.....». К примеру, «Я умею внимательно слушать», «Я прекрасный рассказчик», «Я аккуратный» и т.д. Читай то, что ты написал, не менее трех недель, дважды в день. Научные исследования показывают, что это упражнение позволяет увидеть себя в новом свете, заново раскрыть свои сильные стороны, и не только улучшает способности, делая тебя более уверенным в себе, но и помогает укреплению твоих отношений с другими людьми.

Изменение взгляда на причины происходящего

Пока ты мучительно ищешь те свои недостатки, которые могли бы объяснить происходящие с тобой события, нечего даже и мечтать о повышении увлеченности работой. Например, вместо того, чтобы думать: «Я ничего не успеваю сделать в срок, потому что я недостаточно компетентен», лучше подумай: «Я ничего не успеваю сделать в срок, потому что постоянно отвлекаюсь на другие дела». Когда что-то идет не так, не осуждай себя автоматически, а поразмысли над внешними причинами своих неудач. Это могут быть

независимые от тебя обстоятельства, такие как простое невезение или коллеги, которые отвлекают тебя от непосредственных обязанностей, или, в конце концов, это может быть и случайная неудача.

Упражнение 3. Придание смысла

Приходилось ли тебе переживать неудачи на работе? Запиши подробно, что случилось на самом деле? Когда это было? Что ты при этом чувствовал? Поразмышляй над тем, что ты написал. Задайся вопросами: Как я это воспринял? Как я мог этого избежать? Была ли у меня возможность выбора? Научила ли эта ситуация меня чему-нибудь? Какой смысл может иметь эта ситуация? Описание и анализ произошедшего с тобой в прошлом позволят лучше понять, в чем причина твоей неудачи, поможет взглянуть на проблему с более позитивной точки зрения и извлечь необходимый опыт.

Рекомендация 4. Подумай, что на работе является для тебя особенно ценным, и возьми это за основу.

Увлеченным своей работой ты можешь быть только в том случае, если она соответствует твоим личностным ценностям. Ценности — это то, чему мы придаем наибольшее значение в нашей жизни. Некоторые люди точно знают, что для них является самым важным, это и есть их ценности. Например, будучи детьми, они уже прекрасно отдают себе отчет, что хотят быть полезными другим людям, мечтают стать врачами, учителями, пожарниками. Но не всегда дела складываются так, как хочется. Более того, в результате определенных обстоятельств человек может оказаться совсем не на той работе, о которой мечтал в детстве, и то, чем он занимается, может идти вразрез с его личностными предпочтениями и базовыми ценностями. Это может стать серьезной помехой для увлеченности работой.

Деньги	Путешествия	Спорт	Новизна
Порядок	Веселье	Юмор	Природа
Справедливость	Приключения	Разнообразие	Саморазвитие
Спокойствие	Успех	Интеллектуальная активность	Страсть
Равенство	Толерантность	Социальные контакты	Семья
Надежность	Признание	Независимость	Деятельность
Безопасность	Совершенство	Свобода	Сотрудничество
Престиж	Опыт	Творчество	Честность
Дети	Сохранение равновесия	Свободное время	Знания
Солидарность	Взаимовыручка	Традиции	Статус
Деньги	Прогресс	Гармония	Любовь
Дружба	Красота	Сострадание	Здоровье
...
...
...

Таблица 5. Основные человеческие ценности

В таблице перечислены основные общечеловеческие ценности, которые универсальны для различных культур. Конечно же, ценностей гораздо больше, чем тут перечислено, именно поэтому в списке и оставлены свободные графы. Важно, чтобы ты нашел в этом списке то, что наиболее значимо для тебя лично, ради чего ты готов жить и работать. Если ты понимаешь, что для тебя важно в жизни, ты сможешь транслировать эти ценности и на рабочую ситуацию. Например, если для тебя очень важно помогать другим людям, тебе идеально подойдет работа в системе здравоохранения или социальных службах. Это вовсе не значит, что ты не сможешь увлечься другой работой. Если при выборе профессии или в силу обстоятельств ты стал заниматься другим видом деятельности, например, коммерцией, ты можешь стать более увлеченным, если найдешь в своей работе что-то, что приносит людям реальную пользу. Например, ты можешь испытывать чувство

удовлетворения, помогая коллегам или клиентам, даже если это не является твоей прямой обязанностью.

Ты реально увлечешься своей работой, если при выполнении стоящих перед тобой задач сможешь следовать своим личным ценностям. Если для тебя важна интеллектуальная деятельность, ты можешь заняться научными исследованиями и писать научные статьи. Если для тебя наибольшую ценность представляют деньги, ты найдешь себя в коммерции, где будешь стремиться повысить продажи и зарабатывать больше. Несмотря на то, что это кажется очевидным, на практике люди достаточно редко задумываются над соответствием характера их работы и персональных предпочтений. Чаще всего человек знает лишь то, что он очень хочет достичь «чего-то», но при этом, ничего конкретного сформулировать не может. Однако очень важно прояснить и уточнить свои ценности и соотнести их со спецификой своей трудовой деятельности. Ставя цели в соответствии со своими личными ценностями, необходимо быть уверенным в том, что для тебя это на самом деле является важным. Это увеличит твои шансы на успех хотя бы просто потому, что человек, который точно знает, чего он хочет, выкладывается на полную катушку и его трудно сбить с выбранного пути. А когда ты увидишь, что у тебя все получается, ты начнешь работать с еще большим рвением и усердием.

Однако опасайся ставить себе заведомо недостижимые или слишком абстрактные цели. Лучшая стратегия - это разбить основную цель на несколько промежуточных и последовательно, шаг за шагом, двигаться по направлению к общей глобальной цели. Постарайся как можно яснее понять, *чего* ты хочешь добиться и *как* ты собираешься это сделать. Если же ты склонен бросать начатое и останавливаться на полпути, скорее всего, это означает, что твои цели не соответствуют твоим личностным ценностям. В этом случае пересмотри свои цели, подумай – действительно ли для тебя важно то, чего ты пытаешься добиться?

Очень полезно обсудить свои цели с коллегами по работе и руководством. Если они будут знать, чего ты хочешь добиться, они смогут тебе в этом посодействовать. Например, если твой начальник знает, что тебе нравится помогать другим людям, он скорее будет поручать тебе именно те задания, которые в наибольшей степени соответствуют твоим желаниям. Чтобы лучше понять, что для тебя является наиболее значимым и почему, можно прибегнуть к современным методам

ассессмента (оценки), таким как тестирование, беседа с психологом или HR-специалистом. Полученные результаты ты можешь обсудить со своим начальником и вместе с ним скорректировать направление твоей дальнейшей деятельности. Хорошо также поделиться своими мыслями с близкими людьми, получив от них эмоциональную поддержку. Это может придать тебе дополнительную энергию. Тебе может понадобиться их понимание и поддержка в том случае, если желаемая для тебя работа затрагивает их интересы. Например, если твоя работа предполагает частые командировки, необходимо обсудить с членами семьи потенциальные проблемы, которые могут возникнуть в результате твоего отсутствия. ни в коем случае не стоит пренебрегать их мнением, так как именно члены семьи, как никто другой, могут помочь тебе выстоять в тяжелые времена, поддерживая и воодушевляя тебя.

Упражнения

Открой для себя свои ценности

Если ты не имеешь четкого представления о том, что для тебя является самым важным, следующие два упражнения могут тебе помочь.

Представь себе, что....

...тебе осталось жить всего пять лет. Это, конечно, грустно, но, в рамках данного упражнения, очень полезно. Если ты сделаешь это, вещи, которые для тебя наиболее важны, автоматически всплывут в твоей голове. Если это то, что ты обычно откладывал на потом («Я это когда-нибудь обязательно сделаю»), сделай это сейчас. Все свои усилия сосредоточь на них, и это придаст тебе сил.

Представь себе, что.....

....ты празднуешь свое восьмидесятилетие. Ты все еще здоров и бодр, а твоя семья организовала празднование твоего юбилея, чтобы показать, что все они тебя очень любят. Они просят тебя рассказать о твоей жизни. Что ты им расскажешь? Как бы ты хотел выглядеть в их глазах? Чего бы ты хотел достигнуть к этому возрасту? Каким бы ты хотел быть в свои восемьдесят лет?

Рекомендация 5. Помогайте друг другу, цените и уважайте людей

Будь дружелюбным по отношению к окружающим тебя людям: коллегам, руководству, клиентам. Проявляй заботу и относись к ним с уважением. Тебе может показаться, что это и так очевидно. Но не все так просто. Многочисленные исследования показывают, что на работе возникает множество межличностных конфликтов. Далее мы приводим наиболее часто встречающиеся причины рабочих конфликтов.

1. Не выполнение обещаний (71%)
2. Отлынивание от работы (57%)
3. Отказ в содействии (57%)
4. Сплетни (53%)
5. Несправедливость со стороны руководства (51%)
6. Дедовщина (50%)
7. Имитация занятости (47%)
8. Безразличие высшего руководства (43%)
9. Слухи (42%)
10. Коллеги-бездельники (39%)
11. Бюрократия (39%)

Обычно люди не слишком обременяют себя заботой друг о друге и не особенно стараются проявить свою толерантность и терпимость. Они легко выходят из себя. Это и понятно. Если ты очень занят, голова идет кругом от рабочих проблем и тебе трудно сосредоточиться, вряд ли ты будешь проявлять деликатность, внимание и терпение к коллегам, которые отвлекают и мешают работать. Если тебе реально что-то не нравится, то вместо того, чтобы долго терпеть, а потом сорваться, лучше прямо так и сказать, разумеется, придерживаясь вежливого тона. Это вовсе не означает, что нужно со всеми соглашаться или все терпеть. Быть дружелюбным и приветливым — это значит относиться с уважением и пониманием к окружающим тебя людям и считаться с ними, когда ты принимаешь решение или делаешь выбор. Это также подразумевает взаимопомощь и взаимовыручку в том случае, когда она необходима.

Часто очень сложно сохранять дружелюбие, когда это требует дополнительных усилий. Возможно, ты сейчас не в настроении и хочешь, чтобы тебя оставили в покое. Или ты настолько занят, что тебе не до проявлений дружелюбия. Тем не менее, и в этом случае существуют веские причины попробовать это сделать. Во-первых, это повысит твое собственное настроение. Например, если ты придержишь для кого-то

дверь и предложишь ему пройти, в ответ ты обязательно получишь улыбку и благодарность. Обычно на проявление дружелюбия люди отвечают тем же. Поэтому, проявляя дружелюбие, ты создаешь вокруг себя позитивную и благоприятную атмосферу, которая и снижает вероятность возникновения стресса на рабочем месте. Во-вторых, ты запускаешь позитивную спираль: делая что-то хорошее, ты получаешь в ответ то же самое, возвращаешь это и получаешь вновь, и так далее. Как пел крошка Енот в известном мультфильме: «Поделись улыбкою своей, и она к тебе не раз еще вернется». Результаты исследований подтверждают, что практикуя дружелюбное поведение изо дня в день ты становишься счастливее как в настоящий момент, так и в долгосрочной перспективе.

Возникает вопрос: как же этого достигнуть? Как оставаться дружелюбным в то время, когда кажется, что все обстоятельства против тебя, и ты пребываешь в ужасном настроении. Прежде всего, нужно уметь контролировать свои эмоциональные проявления. Однако в данном случае речь не идет о подавлении эмоций. Не нужно уподобляться роботам. Людям свойственно испытывать широкий диапазон чувств и эмоций, и это нормально. Важно уметь направлять их в правильное русло. Как уже говорилось выше, если ты встал не с той ноги, то вымещать свое плохое настроение на коллегах или клиентах по меньшей мере не достойно умного человека и профессионала. Это приведет только к нарастанию негатива: человек ответит тебе тем же, и настроение твое от этого только ухудшится. Как говорится, «что посеешь, то и пожнешь».

Для того, чтобы проявлять дружелюбие и приветливость, когда на самом деле ты испытываешь противоположные чувства, приходится имитировать улыбку. В принципе, это не сложно: растянул уголки рта, обнажил зубы, и «voilà» — улыбка уже сияет на твоём лице. Для тех, кто особенно не присматривается, это прокатит; они поверят в твоё хорошее настроение, хотя на самом деле у тебя на душе кошки скребут и тебе сейчас совсем не до улыбки. Если тебе приходится делать это не часто, то особого вреда это тебе не причинит. Однако практикуя это постоянно, ты рискуешь почувствовать себя роботом. Ты подделываешь эмоцию, которую на самом деле не испытываешь. Несоответствие эмоционального фона и поведения в психологии называется «эмоциональной диссоциацией», и доказано, что она наносит ущерб здоровью. Будучи хроническим, это состояние может повлечь за собой

депрессию и выгорание. Вскоре и окружающие начнут замечать, что ты ведешь себя формально, механистически, относишься к ним не как к живым людям, а как к объектам.

Таким образом, подделывать эмоции, чтобы казаться дружелюбным, не самое лучшее из того, что можно сделать. Вместо того, чтобы имитировать эмоции, лучше их в себе вызвать. Вспомни, как ты относишься к людям, когда у тебя хорошее настроение, как тебе приятно им помогать, и попробуй вызвать у себя такое настроение. Подумай о чем-нибудь приятном, например, о том, как прекрасно ты провел выходной день, или о том, что ты чувствуешь, когда обнимаешь любимого человека, а заодно и о том, что хорошего ты можешь сделать для окружающих тебя в данный момент людей. И тебе больше не нужно будет притворяться, для тебя уже не составит никакого труда проявить свое дружелюбие. Ниже приведены приемы, при помощи которых ты можешь улучшить свое настроение.

Полезные советы:

Ты хмур и неприветлив? Тебе не хватает доброты и терпения? Вот несколько советов, следуя которым ты сможешь изменить свое настроение:

- Постарайся вспомнить, какие вещи заряжают тебя энергией и бодростью. Что настраивает тебя на позитив и заставляет испытывать положительные эмоции? Какие воспоминания и мысли их вызывают? Подумай о них, когда тебе необходимо взаимодействовать с другими людьми, но тебе этого очень не хочется.
- Поставь себя на место других, посмотри на ситуацию их глазами. Что они, на твой взгляд, почувствовали бы, ощутив на себе твое дружелюбие и поддержку?
- Подумай, что лучше: выглядеть злобным, эгоистичным, распространяющим вокруг себя негатив, или тебе хочется быть приветливым, дружелюбным и вызывающим доверие окружающих?
- Пойми, что в этой жизни реальное значение имеют не деньги, не дорогие вещи или статус, а социальные контакты и межличностные отношения. Это именно то, о чем обычно вспоминают люди на закате своих дней. Согласись, как же это

здорово: сделать для другого что-то хорошее или разделить с ним его радость.

- Постарайся найти приемлемый способ, чтобы сливать накопившиеся негативные эмоции. Не может быть, чтобы у тебя их совсем не возникало. Для этой цели подойдут занятия спортом, игра на музыкальном инструменте или разговоры с близкими людьми. Найди свою отдушину.

- Если ты считаешь, что у тебя нет свободного времени, чтобы тратить его на разговоры или кому-то помогать, учти, что твоя занятость существует только в твоей голове («Я должен продолжать делать что-то...»). Попробуй жить по принципу: «здесь и сейчас». Если в данный момент кому-то нужна твоя помощь или кто-то хочет, чтобы ты его выслушал, отнесись к этому с вниманием. Вряд ли это всерьез нарушит твои планы, наоборот, те несколько минут, которые ты уделишь нуждающемуся в тебе человеку, способны сильно повлиять на результаты твоей деятельности.

Дружелюбие выражается не только в помощи другим и в заботе о них. Оно означает также уважение и желание принимать людей такими, какие они есть, со всеми их недостатками и достоинствами. Людям свойственно негативно воспринимать других только за то, что они чем-то отличаются от них или принадлежат к другой группе (другой отдел, департамент, социальный слой). Часто они даже не отдают себе в этом отчета. Даже такие незначительные детали, как бренд одежды или машины, наличие пирсинга или татуировки, могут стать причиной неприятия. Установки такого рода могут вызывать негативное отношение на подсознательном уровне. Важно понять, что те качества или атрибуты, которыми отличаются от тебя другие люди, это просто различия, они не позитивны, не негативны, по крайней мере до тех пор, пока не получено каких-то дополнительных данных. Подобная открытая по отношению к другим людям установка поможет тебе более дружелюбно относиться к тем, кто на тебя не похож.

Возможно, наилучшей стратегией дружелюбного поведения будет похвала за выполненную работу или просто комплимент. Это поднимет человеку настроение и положительно скажется на результатах его дальнейшей работы. Как говорится, если ты хочешь добиться от человека чего-то определенного, похвали его именно за это. Когда ты выражаешь

кому-то свое признание и благодарность, он испытывает те же чувства по отношению к тебе, и, получив заряд позитива, передаст его другому, а тот, в свою очередь, еще кому-то. Но в любом случае ты получишь назад свои инвестиции в качестве позитивных эмоций.

Как сделать удачный комплимент

Чтобы добиться желательного позитивного эффекта, ты должен уметь правильно делать комплименты. Ниже приведены несколько принципов, которые надо усвоить.

Принцип 1. Будь искренним

Делай только искренние комплименты. Люди обязательно заметят, если ты кривишь душой. Бывает, что ты вообще не видишь в человеке ничего хорошего, но, тем не менее, всегда можно найти что-то, за что можно похвалить даже ленивого коллегу или придирчивого начальника. Для начала, абстрагируйся от их недостатков. Затем скажи о том, что тебе нравится в них самих или в том, что они делают, и как тебе приятно это видеть. Например: «Ты всегда так умело готовишь отчеты, у тебя такой замечательный стиль. Я буду просто счастлив, если завтра смогу прочитать законченный квартальный отчет».

Принцип 2. Обоснуй свой комплимент

Часто бывает так, что человеку не совсем понятна причина, почему ты делаешь ему тот или иной комплимент. Например, если начальник говорит сотруднику: «Ты хорошо поработал!», — это приятно, однако большой эффект от комплимента будет достигнут, если добавить: «Благодаря твоей работе наш отдел может стать одним из лучших».

Принцип 3. Начинай с имени

Обращаясь к человеку по имени, ты делаешь свой комплимент персонально ориентированным. Ты показываешь, что именно этот человек заслужил комплимент. Говоря «Саша, ты отлично поработал» или «Наталья Николаевна, вы сегодня прекрасно выглядите!», ты придаешь своему комплименту большой вес. Кроме того, человеку всегда приятно, когда он слышит свое имя. Научно доказано, что собственное имя является для человека одним из самых приятных слов.

Упражнения. Делай людям добро и получай добро в ответ

Упражнение 1. Делай добрые дела

Планируй сделать что-нибудь хорошее людям и называй те дни, когда тебе это удастся, днями добрых дел. Подумай, что бы ты мог сделать для окружающих, и сделай это. Угости чашечкой кофе, подай руку, придержи дверь, подай пальто. Вырази свой интерес к тому, чем человек занят в настоящий момент. В конце дня проанализируй свое сегодняшнее поведение. Как ты вел себя по отношению к коллегам? Каков был результат? Как это отразилось на тебе, на твоих коллегах, на твоей мотивации? Сделай заключение, стоит ли продолжать заниматься этим ежедневно? Делать ли это как-то иначе? Или совсем не делать? Или же перестать делать это по отношению к конкретному человеку?

Упражнение 2. Делай комплименты

- Сделай комплимент самому себе. Напиши в конце дня минимум о двух вещах, которые ты сделал за этот день и которыми ты доволен и можешь гордиться.
- Делай комплименты окружающим. Сегодня на работе попробуй сделать комплименты двум разным людям. Повод может быть совсем незначительным. И если кто-то хотя бы улыбнулся тебе в ответ, значит, день прошел не зря и твой комплимент принес свои плоды.

Упражнение 3. Спроси о себе напрямую

Раз в неделю попроси человека, с которым ты вместе работаешь и которому доверяешь, сделать следующее:

- отметить, что тебе удалось сделать особенно хорошо;
- дать совет, как тебе улучшить качество своей работы;
- поддержать тебя в том случае, если ты в этом нуждаешься.

Такая беседа может помочь тебе открыть в себе что-то, чему ты раньше не придавал особенного значения, узнать о себе что-то новое, и получить хороший совет, как тебе справиться со своими проблемами.

Рекомендация 6. Посмотри на свою работу с другой стороны

Для того, чтобы более увлечься работой, не обязательно в ней что-то менять. Ты можешь повысить увлеченность, изменив свой взгляд на работу, сделав его более позитивным. Для этого существуют следующие способы:

Будь благодарным

Любая работа имеет свои негативные стороны, такие как рутина, нудные задания, сложные отношения с коллегами, придирчивое начальство и прочее. Однако ты можешь найти множество вещей, за которые ты можешь быть благодарен своей работе. Например, за то, что у тебя относительно свободный график и ты сам выбираешь время, когда тебе удобно работать, или за ваш замечательный теплый коллектив, или за размер твоей заработной платы. Конечно, ты можешь относиться к этим вещам как к должному и не придавать им большого значения. Однако ты делаешь ошибку, не обращая на них особого внимания. Попробуй пересмотреть свою позицию по отношению к ним и увидь в них повод для благодарности. Обычно те, кто никогда не забывает о том хорошем, что дает ему его трудовая деятельность, более удовлетворены своей работой и чувствуют себя более компетентными и увлеченными.

Исследования показывают, что эта простая техника может помочь тебе почувствовать себя более счастливым. В конце недели запиши по меньшей мере пять вещей, которые произошли с тобой за это время и за которые ты можешь быть благодарен судьбе. Лучше даже делать это каждый день. Это не только способствует возникновению позитивных эмоций, но и меняет твоё отношение к работе. В результате ты станешь более внимателен к тому хорошему, что происходит с тобой и за что ты можешь быть благодарным. Заметь, что когда ты просто говоришь «спасибо», ты действительно начинаешь чувствовать благодарность. Если кто-нибудь сделал для тебя что-то полезное и нужное, не забудь поблагодарить его за это. Это также запускает положительную спираль: ты говоришь «спасибо», вызывая у человека позитивные эмоции, и они к тебе возвращаются сторицей.

Даже из постигшей тебя неудачи можно вынести что-то, достойное благодарности. В конце концов, почти из каждой ситуации можно извлечь определенную пользу. Если тебя уволили, ты можешь быть благодарен за то, что тебе больше не придется терпеть придирки твоего невыносимого начальника, или за то, что теперь у тебя достаточно

времени, чтобы заняться поисками работы, которая тебе по душе. Если вдруг компания понесла убытки, ты благодарить за то, что, по сравнению с другими организациями, она пострадала не так сильно, или что твой отдел пострадал меньше, чем остальные. Исследования показывают, что люди, которые находят смысл в негативных событиях и придают им позитивное значение, лучше восстанавливаются и в меньшей степени подвержены депрессивным состояниям. Ты можешь поискать смысл, задав себе следующий вопрос: Чему научило меня это событие? Что я вынес для себя, получив этот опыт? Какие возможности открылись передо мной благодаря этому событию? Как я могу измениться в лучшую сторону благодаря случившемуся? Поиск ответов на эти вопросы воспитывают чувство благодарности, даже если сами по себе события никак нельзя назвать приятными.

Почувствуй вкус к жизни: умей наслаждаться

Если ты постоянно очень занят, ты можешь просто забыть, как можно получать удовольствие и радость от элементарных вещей, которые тебя окружают, таких как общение с коллегами и клиентами, перерыв на обед или предстоящие выходные. Ты становишься настолько одержимым своими переживаниями и вечной нехваткой времени, что у тебя и мысли не возникает, что сам рабочий процесс может доставлять удовольствие. Однако в любой работе можно найти моменты, приносящие радость. Попробуй сконцентрироваться на них. Тебе будет проще это сделать, если ты не будешь заниматься несколькими делами одновременно, например, обедать и говорить по телефону. Старайся делать что-нибудь одно и максимально на этом сосредоточиться. В результате, ты будешь более собран и сможешь полнее отдаться процессу работы.

Другим способом получить удовлетворение во время рабочего дня может стать короткий перерыв, во время которого ты имеешь возможность поговорить с коллегами о чем-нибудь позитивном, например, рассказать о том, что случилось с тобой недавно: как замечательно ты провел выходные или что твоя презентация была высоко оценена руководством. Так же, в позитивном ключе, можно поговорить и о предстоящих событиях. Обсуди, как ты собираешься провести отпуск или что бы ты хотел подарить своим близким на день рождения. Делая это, ты переносишь позитивные чувства из прошлого и будущего в настоящее, что наполняет тебя энергией и позволяет продолжать работу, даже если ты к этому моменту очень устал.

Обмениваясь с коллегами позитивными воспоминаниями и предвкушением предстоящих приятных событий, ты не только получаешь удовольствие, но и укрепляешь свои социальные контакты.

Упражнение «Розовые очки»

В течение следующей недели составь список по меньшей мере из 25 пунктов, перечислив, что доставляет тебе удовольствие на твоей работе. Вырази свою благодарность за каждый из отмеченных пунктов. Попробуй начать прямо сейчас. Возьми лист бумаги и напиши три позитивные вещи. Держи этот лист при себе и, по мере того, как ты будешь получать удовольствие от чего-либо или вспоминать о чем-то приятном, сразу записывай это. В конце недели пересмотри свои записи и выбери десять вещей, которые приносят тебе наибольшее удовольствие. Повесь этот лист на видном месте, например, рядом с твоим компьютером.

Все мы время от времени сталкиваемся с неприятными вещами. Ты чувствуешь, что твой начальник относится к тебе несправедливо и неуважительно. Твои клиенты предъявляют претензии, ты подвергаешься насмешкам со стороны старших и опытных коллег, тебя опять прокатили с повышением, твоим мнением пренебрегают. Гнев и раздражение автоматически возникают в ответ на подобные ситуации, и это нормальная адаптивная реакция. Более того, в данном случае подобная реакция является конструктивной, так как заставляет тебя отстаивать свои права, защищаться и настаивать на своем. Гнев придает тебе сил. Тем не менее, совсем не обязательно выражать свой гнев напрямую, крича и топая ногами. Люди могут воспринять твое поведение как выходящее за рамки дозволенного, почувствовать угрозу и отреагировать соответствующим образом. Этим ты сделаешь только хуже, и твой гнев обернется против тебя, поскольку, как уже говорилось, «что посеешь, то и пожнешь». В результате ты добьешься противоположных результатов, теперь уже ни о каком понимании и признании тебя не может быть и речи. Таким образом, чтобы использовать свой гнев себе на благо, ни в коем случае нельзя его показывать. Для начала выжди время, успокойся. Тебе поможет пешая прогулка, если распирает гнев – возьми выходной. Обрети спокойствие,

поразмысли над теми вещами, которые бы ты хотел сказать, и мысленно подготовься к беседе. Затем спокойно поговори с человеком, который вывел тебя из равновесия или напиши ему. Разобравшись с этой проблемой, ты окончательно успокоишься, и твой гнев сойдет на нет.

К сожалению, далеко не всегда выход из напряженной ситуации происходит так гладко. Может случиться, что твой гнев не найдет выхода и раздражение будет только нарастать. К примеру, у тебя может не хватить смелости настоять на своем, или человек, на которого ты злишься, в данный момент недоступен для разговора, или у тебя нет возможности выяснить отношения, так как причиной твоего гнева является высшее руководство или правительственный орган, с которым у тебя нет доступа. Помни, что те люди, которые долго не могут справиться со своим гневом и злостью, лишь осложняют свое существование и становятся циничными. Попытки подавить в себе гнев приводят к изменению осознания и восприятия окружающей действительности. Ты начинаешь смаковать мысли о том, как твой обидчик подвергается наказанию и получает по заслугам, переживая унижение. Возможно, ты даже вынашиваешь план мести. Однако подобные мысли не принесут тебе облегчения. Лучшее, что ты можешь сделать в этом случае, это отпустить ситуацию и простить обидчика. Конечно, сказать легче, чем сделать. Как же можно вот так запросто взять и простить того, кто так унижил тебя? Тем не менее, бесполезно ждать, пока все само собой уляжется и ты сможешь переключиться на другие дела. Этого может и не произойти. Нужно взять инициативу в свои руки. Очень важно отдавать себе отчет, что процесс прощения включает не только эмоциональные, но и рациональные компоненты. Исследования показывают, что когда ты только думаешь о прощении, даже если не готов еще к этому на эмоциональном уровне, ты уже запускаешь этот процесс. Таким образом, говоря себе: «Я прощаю его за то, что он сделал....», ты уже делаешь первый шаг на пути к прощению, так как этим автоматически запускаются позитивные чувства и эмоциональное желание простить. Если же у тебя все равно тяжело на душе, ты продолжаешь злиться и не видишь выхода из данной ситуации, попробуй для начала простить обидчика на рациональном уровне. Каждый день напоминай себе, что ты даруешь ему прощение. Не забывай, что ты прощаешь его не ради него, а ради себя. Умение прощать способствует хорошему физическому здоровью. Известно, что злость, гнев и негодование являются причиной повышения кровяного давления, и если подобное состояние продолжается долго, это может привести к сердечнососудистым заболеваниям. Когда же ты

отпускаешь ситуацию и прощаешь того, кто тебя обидел, ты получаешь освобождение от гнева, и твоя энергия направляется в позитивное русло.

Упражнение: Как научиться прощать

Ты можешь научиться прощать, если последуешь трем принципам, приведенным ниже:

- Будь менее категоричным и требовательным к людям. Многие хотят и ждут от других, от мира и от жизни в целом, слишком многого. Им свойственно думать: «Ко мне ДОЛЖНЫ относиться с уважением», «Это просто НЕПРИЕМЛЕМО» или «Люди ДОЛЖНЫ быть ... и ДОЛЖНЫ делать....». Думая подобным образом, ты пытаешься заставить других соответствовать твоим нормам и ценностям, что заранее обречено на провал. Каждый человек имеет свои собственные нормы и ценности, которые могут и не совпадать с твоими. Вместо того, чтобы думать: «Ко мне ДОЛЖНЫ относиться с уважением», подумай: «Мне бы хотелось, чтобы меня уважали».
- Будь внимателен к обстоятельствам, учитывай контекст. Если нам кажется, что кто-то делает что-либо не так, или забыл о чем-то, нам свойственно сразу же обвинять его, говоря, что он тупой, грубый и не отдает себе отчета в том, что творит. При этом мы не считаем нужным учитывать, в каком контексте он это делает, какие обстоятельства вынуждают его к этому. Может быть, тот человек вел себя неподобающим образом, потому что у него случилось что-то плохое или он неважно себя чувствует. Когда же мы сами совершаем что-то нехорошее или забываем о чем-то, мы придумываем себе миллион оправданий. Мы имеем привычку списывать причины наших поступков на пробки на дорогах, погоду, надоедливых коллег и так далее. Иными словами, виноваты не мы сами, а обстоятельства. Постарайся учитывать те же обстоятельства и по отношению к другим. Это поможет тебе лучше понимать людей и легче их прощать.

Рекомендация 8. Делись хорошими новостями и отмечай их с коллегами

Всегда приятно получать хорошие новости. Один из коллег получил повышение по службе, другой радостно сообщил, что собирается жениться, начальник объявил о премии по итогам года — все это радостные моменты. Ты добился успеха на работе, неважно — большого или маленького, заключил контракт, успел выполнить работу в срок — поделись своим успехом с коллегами. Расскажи им, что произошло, что это для тебя значит и как ты рад этому. Рассказывая об этом, ты заново переживаешь те позитивные эмоции, которые вызвало у тебя это событие. Более того, ты распространяешь позитивные эмоции на других, заражая их позитивом. Когда люди получают хорошие известия, они преисполняются оптимизмом и радостью. Вероятно, они думают в этот момент: «Жизнь прекрасна!» и обретают надежду и уверенность в собственных силах, веря, что смогут достичь в будущем того же, что и ты. Как показывают исследования, чем с большим количеством людей ты поделился позитивными эмоциями, тем сильнее они переживаются. Если ты добился успеха, нужно не только поделиться радостью, но и отпраздновать это событие с коллегами. Купи торт к чаю или пригласи коллег в бар пропустить пару стаканчиков после работы.

Однако твой успех может вызвать у коллег не только положительные эмоции, но и чувство зависти. Они могут посчитать несправедливым, что успеха добился ты, а не они. Или подумают, что тебе просто повезло, а вот им — нет. К сожалению, в рабочем коллективе зависть — обычное дело. Тем не менее, пусть это не будет для тебя помехой, чтобы поделиться своим успехом с коллегами и отпраздновать это событие. Если ты чувствуешь, что кто-то тебе завидует, лучшее, что ты можешь сделать, это быть с ним открытым и дружелюбным. Сделай ему комплимент, отметь то, что у него хорошо получается. Таким образом ты обезвредишь жало зависти. Обычно зависть присуща людям с заниженной самооценкой. Они сравнивают себя с объектом зависти и приходят к выводу, что они хуже, и чувствуют себя ущемленными. Делая им комплимент, ты поднимаешь их самооценку, и они уже больше не чувствуют себя столь жалкими в сравнении с тобой, у них пропадает причина тебе завидовать. Дай им повод подумать: «Ты хорош в этом, зато я хорош в другом».

Упражнение. Придумай повод для праздника

Подумай, что бы ты мог отпраздновать со своими коллегами. Это может быть что-то вполне обычное (например, день рождения) или что-то незначительное, но особенное (тебе наконец-то приобрели новое рабочее кресло). Купи коробку конфет и угости своих коллег по этому случаю. Скажи, что ты хочешь это отметить и почему. Например: «Я счастлив, что у меня теперь есть новое кресло, оно такое удобное, это просто праздник для моей спины».

3.2. Руководству на заметку

Все рекомендации в этой главе даны для работников безотносительно к тому, где они работают и в чем заключается их работа. Но это совсем не значит, что организация или начальство могут ими пренебречь. Как руководителю тебе важно, чтобы твои непосредственные подчиненные использовали их на практике. В первую очередь потому, что ты являешься для них примером, некой ролевой моделью. Если ты хочешь, чтобы твои подчиненные уважали друг друга, относись к ним с уважением сам, говори с ними открыто о тех проблемах, с которыми им приходится сталкиваться, и будь оптимистичным. Так ты будешь подавать им правильный пример.

Благоприятный климат, созданный тобой в коллективе, будет способствовать тому, чтобы все сотрудники могли успешно следовать нашим рекомендациям. Это означает, что ты должен предупреждать возникновение озлобленности, гнева, фрустрации и недовольства и стимулировать такие важные качества, как открытость, уважение и доверие в рабочем коллективе. Люди никогда не станут говорить с тобой начистоту, если в коллективе напряженная обстановка, или их к этому вынуждают, или они чувствуют угрозу. Люди расскажут тебе о своих проблемах и переживаниях только в том случае, если они будут чувствовать себя в безопасности, а также нужными и значимыми. Способствуя созданию благоприятной атмосферы, ты станешь узнавать о проблемах на ранней стадии их развития и будешь иметь достаточно времени для того, чтобы предотвратить их дальнейшее развитие. Если же проблема запущена, ее решение значительно затрудняется.

Роль руководителя заключается не только в том, чтобы подавать пример своим подчиненным, как следовать рекомендациям,

приведенным в этой главе. Он так же обязан проявлять внимание к своим сотрудникам и интересоваться их текущими проблемами и переживаниями. Что им нравится в их работе, что бы они хотели улучшить, что их беспокоит и в чем они нуждаются. Некоторые организации, чтобы узнать мнения сотрудников, проводят опросы или стандартизированные интервью, однако этого не достаточно. Начальник, способный выслушать подчиненного, дорогого стоит, и это не заменить безличными тестовыми вопросами. Даже если проблема не может быть решена сходу, уже одно то, что сотрудник имел возможность высказаться, а руководитель внимательно и серьезно выслушал его, в значительной степени снижает напряжение, стресс и фрустрацию. В этом случае работник чувствует, что он не оставлен один на один со своими проблемами. Он ощущает поддержку и чувствует, что к нему относятся с пониманием. Как следствие, отношения с руководителем становятся для работника важным рабочим ресурсом, который способствует повышению увлеченности работой.

4. Что может сделать организация для повышения увлеченности сотрудников

В этой главе мы поговорим о том, что может сделать организация и ее руководство для того, чтобы повысить увлеченность каждого из своих сотрудников, а также коллективную увлеченность в организации в целом.

4.1. Рекомендации для руководства

Прежде всего, управленцы должны убедиться в том, что сотрудники удовлетворены работой, и те задания, которые они выполняют, соответствуют их потребностям, талантам, знаниям, навыкам и умениям. Только в этом случае от сотрудников можно ожидать, что они будут работать с полной отдачей, будут вовлечены в процесс работы и внутренне мотивированы. Так как увлеченность работой возникает только в том случае, если индивидуальные способности и предпочтения соответствуют рабочим задачам, для начала необходимо убедиться, что каждый сотрудник находится на своем месте. В случае, если ценный,

талантливый и подающий надежды сотрудник занят не своим делом, нужно найти ему более подходящее применение, где он сможет принести организации больше пользы. Отправной точкой здесь является не должность, а индивидуальные способности человека, позволяющие ему добиться успеха на определенном месте. Именно поэтому к каждому сотруднику стоит применять индивидуальный подход, согласно его способностям и сильным сторонам.

Рекомендация 1. Используйте обратную связь с помощью РТР мониторинга.

Для того, чтобы добиться наибольшей продуктивности работы персонала и оптимизировать рабочий процесс, прежде всего необходимо обладать полной информацией о текущем положении вещей в организации. Однако не всегда руководство имеет ясное и четкое представление о том, насколько удовлетворены сотрудники, как они функционируют, какие у них потребности, чем они довольны или не довольны. Именно поэтому перед руководством стоит задача периодически проводить соответствующий мониторинг, результаты которого помогут прояснить ситуацию, сложившуюся на данный момент в организации. Примером является РТР мониторинг, представляющий собой организационное исследование, своего рода аудит человеческих ресурсов организации.

Содержание РТР мониторинга базируется на теоретической модели рабочих требований и ресурсов (РТР), о которой говорилось во 2-й главе, и включает все ее компоненты, а именно:

- рабочие требования (стрессоры), такие как чрезмерная загруженность, дисбаланс между работой и личной жизнью, жесткие временные ограничения;
- рабочие ресурсы, такие как социальная поддержка, возможность профессионального и карьерного роста;
- личностные ресурсы, такие как оптимизм, эмоциональная стабильность, гибкость;
- увлеченность работой, то есть энергичность, погруженность в рабочий процесс, преданность делу;
- последствия стресса, такие как выгорание, скука, психосоматические расстройства;

- последствия для организации, такие как организационная лояльность, продуктивность сотрудников, эффективность деятельности, текучка кадров, количество больничных листов.

Заполнение опросника занимает в среднем 15-30 минут. Обычно, около 65–80% работников с готовностью отвечают на вопросы и не нуждаются в дополнительной мотивации. И только совсем небольшой процент сотрудников отказывается принимать участие в опросе. Принуждать их к этому не рекомендуется, так как участие в опросе должно быть добровольным, и сотрудники имеют право отказаться. В противном случае, существует опасность получить недостоверные результаты, так как те, кого заставили пройти опрос, вряд ли будут отвечать на вопросы искренне. После того, как работник заполняет опросник (анонимно), он немедленно получает обратную связь в виде отчета, основанного на его ответах. Каждый отчет индивидуален и содержит информацию о его показателях стресса и увлеченности, которые сопоставляются со средними показателями как по организации в целом, так и по его подразделению. Таким образом, работнику становятся известны его сильные и слабые стороны, благодаря чему он получает возможность дальнейшего развития. Опыт использования этого измерительного инструмента показывает, что порядка 10–15% работников используют полученные отчеты, чтобы незамедлительно принять определенные меры, касающиеся решения выявленных проблем. Они обсуждают с начальством и коллегами то, что является причиной их стресса: сверхурочную работу, недостаток поддержки или отсутствие возможности дальнейшего профессионального и карьерного роста. Они также обсуждают проблему дисбаланса между работой и личной жизнью с членами своей семьи и пробуют вместе найти ее решение.

Но выгоду из результатов РТР мониторинга извлекает не только каждый сотрудник в отдельности. Руководство получает полную картину текущего положения дел в организации, сравнивая полученные показатели по всем должностям, отделам, департаментам, регионам и прочее. Таким образом, данная информация позволяет выявить сильные и слабые стороны как отдельных подразделений, так и всей организации. К примеру, сотрудники могут указать, что испытывают недостаток в определенных рабочих ресурсах или находятся под чрезмерным давлением высоких требований. На основании этой информации

руководство принимает определенные меры, направленные на эффективное решение выявленных проблем.

Как мы уже говорили, исследования, проведенные на основании РТР модели, убедительно показывают, что на уровень увлеченности работой сильнее влияют позитивные факторы — рабочие и личностные ресурсы, а не негативные — рабочие требования и стрессы. Доступность рабочих ресурсов различается в разных организациях и зависит от множества особенностей: размера организации, специфики ее деятельности и т.п.

К примеру, в одной организации работники могут не получать обратной связи относительно результатов их работы, в то время как в другой сам процесс работы может быть слишком монотонным, или в коллективе сложились недоброжелательные взаимоотношения. РТР мониторинг как раз и направлен на то, чтобы выявить все эти особенности и использовать полученную информацию в целях повышения увлеченности работой сотрудников организации. Более детальное описание того, что из себя представляет РТР мониторинг, вы сможете найти в приложении в конце этой книги.

Рекомендация 2. Дайте работникам конструктивную обратную связь

Люди не всегда имеют четкое представление об эффективности своего труда, о качестве производимого ими продукта и, более того, они часто даже не догадываются о своих сильных и слабых сторонах, достоинствах и недостатках. Не секрет, что большинству людей свойственно думать, что они выполняют определенные задачи лучше, чем другие, во всяком случае, гораздо выше среднего уровня. Хотя есть и другой тип людей, которые, напротив, постоянно недовольны собой, обесценивают результаты того, что они делают. Обратная связь от коллег и руководства поможет им более объективно оценить себя и понять, что у них на самом деле получается хорошо, а над чем еще необходимо поработать.

Само знание об продукте труда является необходимой обратной связью, которая облегчает процесс постановки целей и является стимулом для продолжения деятельности. Кроме того, осязаемые результаты труда доставляют чувство удовлетворения от проделанной работы и позволяют работнику ощущать себя нужным и значимым, а не просто винтиком в структуре огромной социальной машины.

Более того, позитивная обратная связь является одним из мощнейших мотиваторов. Люди обычно получают наибольшее удовольствие, делая то, что у них лучше всего получается, удовлетворяя тем самым одну из базовых психологических потребностей – потребность в компетентности. Если сообщить работникам, что они особенно хороши в чем-то и руководством готово их поощрять за это, они почувствуют новый всплеск энергии и продолжат работать с еще большим рвением и удовольствием.

В предыдущей главе мы уже говорили о силе комплимента, о том влиянии, которое он оказывает на нашу жизнь. Руководители обязательно должны регулярно хвалить своих подчиненных. Некоторые опасаются делать это, так как считают, что похвала станет причиной лени сотрудника и его отлынивания от работы: «зачем напрягаться, если меня и так похвалили?» На самом деле, все происходит как раз наоборот. Вместо того, чтобы расслабиться, люди начинают работать еще активнее и энергичнее. Напротив, резкая критика и придирки делают работников пассивными и безынициативными. Когда тебе постоянно указывают, что ты все делаешь не так, у тебя опускаются руки и ты пускаешь все на самотек. А ради чего, собственно, напрягаться?

Конечно же, мы не имеем в виду, что надо полностью избегать негативной обратной связи. В случае, когда что-то надо исправить, критика очень важна. Редко бывает так, что абсолютно все выполнено без сучка и задоринки. И даже если все хорошо, то всегда есть возможность сделать еще лучше. В принципе, сама по себе негативная обратная связь не так уж и плоха. На самом деле, это помогает людям увидеть и понять их ошибки и заблуждения и встать на путь самосовершенствования. Однако необходимым условием того, чтобы негативная обратная связь привела к позитивному результату, является конструктивная форма ее подачи. Это ни в коем случае не должна быть жалоба или негативное замечание, сделанное вскользь, как бы между прочим.

Существует несколько способов конструктивной подачи обратной связи. Например, можно воспользоваться ФСЧ формулой, о которой рассказывалось в предыдущей главе. Если подчиненные не будут постоянно подвергаться придиркам со стороны начальника, они, скорее всего, внимательно и с пониманием отнесутся к его критическим замечаниям. Другим способом конструктивной подачи критики является так называемая форма «сэндвича». Сначала говорится что-то позитивное, затем идет критика, а в завершении — опять что-нибудь положительное.

Таким образом, негативная информация, как начинка сэндвича, как бы закладывается между двумя позитивными ремарками, выступающими в роли хлеба. Например, если ты хочешь указать работнику на его ошибку, для начала сделай ему комплимент. И только потом укажи на то, что ему необходимо исправить или переделать. А затем закончи на позитивной ноте. («Как хорошо, что мы поговорили» или «С тобой всегда так приятно общаться»). В результате, баланс сохранен, критика дошла до работника, и при этом он не чувствует себя обиженным или униженным. Помните, что окончание разговора на положительной ноте всегда дает положительный импульс.

А теперь самое важное: подобная «объективная» обратная связь не должна содержать в себе оценочных суждений. Ни в коем случае нельзя переходить на личность сотрудника. Нужно просто сказать, что сделано хорошо, что сделано плохо, и какой прогресс намечается по сравнению с прошлыми результатами. Это все!

Не каждый руководитель умеет давать обратную связь подчиненным и даже просто общаться с ними. Поэтому очень полезно организовать для руководителей специальный тренинг, на котором они смогут обучиться коммуникационным навыкам. Кого-то, возможно, такой тренинг будет смущать, покажется наивным, или даже примитивным. Многие, будучи руководителями, удивятся тому, что им нужно учиться такой простой вещи, как коммуникация. Как это — они не умеют общаться! Однако подобное чувство неудобства и смущения надо отбросить.

Считается, что способность к коммуникации является врожденной чертой. Ничего подобного! Коммуникация — это навык, которому можно и нужно научиться. Однако специально коммуникационным навыкам обычно не принято обучать ни в школе, ни в университете, ни, тем более, на работе. В раннем детстве, ребенок учится общаться, используя ролевые модели родителей и близких, позже — учителей и друзей. Однако если тебе не очень повезло и твои ролевые модели оставляли желать лучшего, у тебя наверняка имеются пробелы, которые затрудняют общение. Очень жаль, потому что практически каждый способен общаться с другими вежливо, уважительно и эффективно, получая от этого помимо самой радости общения еще и практическую пользу. Тебе нужно просто поучиться навыкам общения и, конечно же, регулярно практиковаться. В контексте данной главы можно констатировать, что

умение правильно давать обратную связь — наиважнейший навык коммуникации. И этому можно научиться.

Рекомендация 3. Регулярно проводите индивидуальную оценку сотрудников

Практически в каждой организации проводится оценка продуктивности труда: выполнение плана, рабочих норм, и прочее. Многие из нас воспринимают эту процедуру не слишком радостно, так как речь идет о непосредственной оценке нас как работников (а здесь мы не всегда бываем на высоте), и мы радуемся, когда отчет сдан, план выполнен и бюджет на следующий год получен.

Помимо оценки результатов трудовой деятельности необходимо проводить также и индивидуальную оценку каждого сотрудника, которая заключается в выявлении его сильных и слабых сторон, личностных черт и характеристик, которые необходимы для последующего карьерного роста или могут стать ему помехой. Некоторые организации уже взяли это за основу, в особенности, когда дело касается руководящего состава. Такая оценка должна также предусматривать выявление предпочтений сотрудника, касающихся возможностей его дальнейшего обучения, карьерного и профессионального роста. Однако необходимо проконтролировать, чтобы оценка, полученная работником в результате недобросовестного или некомпетентного заключения эксперта, не причинила вреда репутации этого работника.

Что же может сделать работодатель, чтобы помочь своим работникам развиваться, и что он должен для этого сделать? Какие требования он предъявляет к кандидатам на определенную должность, и что сам работник должен делать, чтобы соответствовать этим требованиям? Какие карьерные перспективы работодатель может предоставить конкретному работнику? Как правило, при приеме на работу принято ставить подобные вопросы и обсуждать их, однако в дальнейшем эти темы больше не поднимаются по отношению к уже работающим сотрудникам. Тем не менее, исследования показывают, что эту процедуру необходимо проводить регулярно.

Процедура индивидуальной оценки сотрудника заключается в следующем: устно или на бумаге фиксируются шаги его дальнейшего развития, такие как повышение зарплаты или должности, перевод в другое подразделение и прочее. Также работодатель ставит работника в известность, какими конкретными ресурсами он может располагать,

являясь сотрудником данной организации (обучение, профессиональное и карьерное развитие, разнообразные и интересные задания и т.п.).

Если индивидуальная оценка проведена правильно, профессионально, с соблюдением всех необходимых нюансов, то она сама по себе является мощным мотиватором, способствует увлеченности работой и дает работнику возможность лучше понять, в каком направлении он сможет развиваться в данной организации. Очевидно, что данная процедура оптимизирует соотношение между желаниями и потребностями работника, с одной стороны, и характеристиками его трудовой деятельности — с другой. Целью этой оценки, как уже говорилось выше, является выявление именно сильных сторон сотрудника, что уже само по себе стимулирует работника обнаружить свои лучшие качества.

Индивидуальную оценку сотрудников рекомендуется проводить регулярно. Это дает возможность проследить динамику развития каждого сотрудника и тот прогресс, который он сделал за период, прошедший со времени предыдущей оценки. Таким образом можно определить, удалось ли ему добиться поставленных ранее целей, и если нет, то что ему в этом помешало и какие ресурсы могут для этого потребоваться.

В завершение необходимо добавить, что процедура индивидуально-ориентированной оценки является добровольной, и принуждать к ней сотрудника ни в коем случае не рекомендуется, так как стремление к личностным и карьерным изменениям является личным делом каждого сотрудника.

Рекомендация 4. Вносите разнообразие в рабочие задания

Сотрудники будут увлечены работой только в том случае, если их рабочие задания будут им интересны. Обычно, когда люди выполняют одну и ту же работу в течение продолжительного времени, они теряют к ней всякий интерес и мотивацию, так как устают от рутины или однообразия. Они этим уже сыты по горло. Одним из возможных решений для них может быть продвижение по службе. Поднимаясь по карьерной лестнице, люди могут сохранять интерес к работе в течение длительного времени, так как с повышением должности их задачи усложняются и становятся более захватывающими. Однако нельзя же

всех работников постоянно повышать в должности. Разнообразить монотонность рабочей деятельности можно также путем изменения порядка выполнения задач, привнесения новых элементов в рабочий процесс или добавления новых задач. Например, можно предоставить работнику возможность самому выбрать, каким именно проектом он хотел бы заниматься. Иногда выполнение проекта может потребовать дополнительных умений, и работнику придется напрячься и приложить усилия, чтобы добиться необходимого результата, однако такая деятельность будет ему интересна и в ее процессе он научится чему-то новому. Это реально способствует повышению мотивации.

Однако очень важно, чтобы сложность задания не превосходила намного способности и возможности сотрудника. Чрезмерно сложные задания так же демотивируют работников, как и слишком простые. Человек должен ощутить хотя бы малую толику успеха, чтобы сохранять устойчивую мотивацию. Неудачи, как правило, оказывают на мотивацию негативный эффект («Мне никогда с этим не справиться») и, в результате, работник бросает начатое дело. В данном случае руководитель должен сосредоточиться на контроле за ходом выполнения рабочих задач и за соответствием степени сложности заданий и возможностей работников. Нужно учитывать также и личностные предпочтения сотрудников. Увлеченность работой возрастет, если новая задача будет совпадать или хотя бы не идти в разрез, не вступать в противоречие с личностными ценностями работника.

Варьировать рабочие задачи и перебрасывать сотрудника из одного подразделения в другое может быть частью карьерного плана. Пробуя себя в различных областях, пытаясь выполнять различные задания, работая в разных коллективах, сотрудник сможет лучше понять, что ему больше всего по душе, в каком направлении ему хотелось бы развиваться, что он находит более увлекательным и что в наибольшей степени соответствует его личностным ценностям, наклонностям и способностям. В дальнейшем это поможет ему работать с более высокой увлеченностью.

Рекомендация 5. Прислушайтесь к мнению сотрудников

Если, принимая решение на высшем уровне, руководство не интересуется мнением сотрудников, то те, конечно, не почувствуют ни малейшей причастности к этому решению. Они, конечно, подчинятся требованиям, но только потому, что обязаны это сделать. Если же работники не согласны с этим решением, то, скорее всего, они будут пытаться манкировать своими обязанностями и саботировать работу, как только заметят, что начальник не наблюдает за ними. Решения, которые так или иначе не поддерживаются сотрудниками, вряд ли приведут к хорошим результатам, скорее всего они обречены на провал. Вместо того, чтобы ставить работников перед фактом принятия определенного решения и сообщать, что они должны отныне ему следовать, лучшей стратегией будет позволить сотрудникам принять участие в его обсуждении, поинтересоваться их мнением, в особенности, если это касается их напрямую. Тогда может быть достигнут результат, выгодный обеим сторонам:

- у сотрудников сложится представление, что их мнением интересуются, что оно не безразлично руководству. Они почувствуют себя признанными, решат, что в этой организации с ними считаются, что является очень важным рабочим ресурсом;
- сотрудники почувствуют себя вовлеченными в процесс управления организацией, если они поймут, что могут влиять на него. И если уж они принимали участие в принятии решений, то будут стараться их выполнять. Более того, они будут согласны и с политикой принятия решений в целом;
- сотрудники действительно могут поделиться интересными идеями и внести весьма полезные предложения, которые ранее не учитывались руководством. Это значит, что привлечение сотрудников к принятию решений полезно не только в целях повышения увлеченности самих сотрудников, но и для повышения качества управления организацией.

Конечно, не во всех случаях можно без особого труда привлечь сотрудников к участию в принятии стратегических решениях, порой это весьма затруднительно или вообще не представляется возможным. В экстренных ситуациях может просто не оказаться времени для того, чтобы организовать опрос, учитывая, что это потребует и материальных затрат. Тем не менее, если в проблемной ситуации руководство не удосуживается поинтересоваться мнением сотрудников, оно может

столкнуться с еще большими проблемами: сотрудники могут начать сопротивляться нововведениям или полностью игнорировать их, что отрицательно скажется на результатах трудовой деятельности. Если в данный момент отсутствует возможность проведения массового опроса, можно просто поговорить с отдельными сотрудниками (лучше с теми, кто пользуется авторитетом у коллег) и узнать их мнение по поводу политики руководства. Также непосредственные руководители могут провести локальный экспресс-опрос сотрудников в своих подразделениях, используя как формальные процедуры (анкетирование), так и неформальные (беседу).

Бывает, что высшее руководство и топ-менеджмент не испытывают какого-либо энтузиазма по поводу привлечения сотрудников к принятию стратегических решений. Да и сами сотрудники часто не хотят участвовать в подобного рода опросах и выражать свое мнение насчет политики руководства. В некоторых организациях это просто не принято, в связи с особенностями организационной культуры и устоявшимися традициями. В этом случае необходимо в первую очередь подумать о модификации организационной культуры, что, конечно, сделать совсем не просто. Изменения в организационной культуре могут быть достигнуты различными способами, для каждой организации они уникальны, единой формулы не существует. Например, можно изменить устоявшийся порядок: расчет выработки, меру ответственности, систему поощрения сотрудников или способы коммуникации. Также поможет привлечение на ключевые должности «свежей крови», то есть новых сотрудников «другого цвета» (смотри ниже), которые обладают иным представлением о том, как должны функционировать многие вещи внутри организации. Все это может способствовать позитивным изменениям и привести к модификации организационной культуры в целом.

Различные типы организаций

В теории «созвучия цветов», авторами которой являются организационные консультанты из Нидерландов Леон де Калюве и Ханс Вермак, выделяются пять типов организационной культуры, которые обозначаются разными цветами.

Голубые организации: предпринимаемые меры иницируются наверху и проводятся сверху вниз, или «от

головы к хвосту». Организационные изменения в этом случае осуществляются в соответствии с утвержденным жестким графиком, вне зависимости от готовности сотрудников к этим изменениям.

Подводные камни: так как мнение сотрудников мало интересует руководство, скорее всего подобные изменения могут повлечь за собой сопротивление и нежелание им следовать

Зеленые организации: сотрудников стимулируют быть открытыми к предстоящим изменениям и следовать новому порядку. Обучение и развитие сотрудников является в данном случае ключевым моментом.

Подводные камни: не все могут и хотят учиться, результат непредсказуем

Желтые организации: подразделения внутри организации вовлекаются в переговоры по поводу предстоящих изменений, что позволяет совместно выработать единое решение, прийти к компромиссу и оказаться в позиции «выиграл-выиграл».

Подводные камни: переговоры по поводу изменений могут превратиться в битву за власть и влияние между подразделениями, в результате чего рациональный подход будет похоронен политическими играми

Красные организации: сотрудников стимулируют принимать изменения и нововведения и правильно ими пользоваться. Используя современные стратегии по работе с персоналом, предпринимаются попытки поднять привлекательность желаемого поведения сотрудников.

Подводные камни: процесс может потребовать слишком большого количества материальных и временных ресурсов.

Белые организации: сотрудникам предоставляется автономия и право выбора, в каком направлении им бы хотелось двигаться дальше.

Подводные камни: слишком мало возможностей для управления и слишком много нецелесообразных пустых разговоров.

Когда речь идет о привлечении сотрудников к обсуждению политики руководства и принятию управленческих решений, голубые организации могут использовать красные, зеленые, желтые и белые стратегии. Однако необходимо учитывать, что каждый цвет имеет свои подводные камни.

Рекомендация 6. Поощряйте трансформационный лидерский стиль

В последнее десятилетие в практику вошло понятие трансформационного лидерства. Трансформационным лидером является тот, кто сконцентрирован не только на результатах работы, таких как выручка или прибыль, а уделяет повышенное внимание сотрудникам и относится к ним, как к личностям со всеми их достоинствами и недостатками. Это вовсе не значит, что руководитель должен иметь с сотрудниками личные взаимоотношения и мило болтать с ними во время рабочего дня. Трансформационное лидерство включает в себя намного больше. Основное отличие в том, что руководитель, придерживающийся трансформационного лидерского стиля, сфокусирован на внутренних потребностях своих подчиненных. Такой руководитель желает иметь дополнительную информацию относительно того, что заставляет сотрудников работать, что стимулирует их к труду, что им необходимо, чтобы чувствовать удовлетворение от работы. Трансформационный лидер стимулирует, обучает и вдохновляет работников, чтобы они удовлетворяли на работе свои собственные потребности и таким образом развивались.

Личностные трансформационные установки такого лидера стимулируют доверие, открытость и честность, создавая благоприятную атмосферу в коллективе. Обычно трансформационный лидер подает пример, указывает курс, является ролевой моделью, он открыт новым идеям и принимает активное участие в трудовых буднях своих подчиненных. Как результат, трансформационный лидер стимулирует увлеченность работой и мотивирует своих подчиненных выполнять

работу как можно лучше. И это сказывается не только на отдельных сотрудниках, но и на степени трудовой вовлеченности целого коллектива или подразделения.

Трансформационное лидерство предъявляет к руководителю серьезные требования. Более конкретно, трансформационный лидер должен обладать по меньшей мере тремя характеристиками:

- *Коммуникативные способности.* Чтобы уметь налаживать и поддерживать контакты, чтобы стимулировать сотрудников выражать свои истинные потребности и желания, делать их открытыми для обучения и обратной связи, необходимо обладать эффективными социальными навыками.
- *Самодисциплина.* Трансформационный лидер должен сам обладать высоким уровнем увлеченности и излучать харизму. Для этого ему необходимо знать свои собственные потребности, он должен быть уверен в себе и преисполнен оптимизма, обладать креативным мышлением и способностью к прогнозированию. Он должен ясно представлять себе будущее развитие событий, быть способным подняться над текущей ситуацией, т.е. думать и рассуждать с точки зрения возможностей и перспектив.
- *Предпринимательские способности.* Помимо всего прочего, бизнес должен процветать.

Для того, чтобы увлечь работников и поддерживать в них эту увлеченность, очень важно, чтобы руководитель обладал вышеперечисленными характеристиками. Конечно же, не каждый руководитель может стать, тем более немедленно, трансформационным лидером. В этом ему могут помочь тренинговые программы для руководителей, направленные на развитие социальных навыков, таких как коммуникация, уверенность в себе, умение правильно давать обратную связь и прочее.

Рекомендация 7. Тренируйте и развивайте персонал

В ходе совершенствования своей трудовой деятельности, сотрудники и руководители посещают различного рода курсы повышения квалификации, тренинговые программы, воркшопы и мастерские. Однако обычно подобные мероприятия сфокусированы непосредственно на содержании самой трудовой деятельности. Для того,

чтобы повысить увлеченность работой, необходимы иные методы. Мы уже говорили о важности тренингов, направленных на выработку и повышение навыков коммуникации и умения правильно давать обратную связь. Очень важны также тренинги персональной эффективности сотрудников или, как ее еще называют, самооффективности.

Во второй главе мы уже говорили о том, что на рабочем месте самооффективность является крайне важным ресурсом, который означает веру в себя и в свою способность выполнять работу на должном уровне, убежденность в достижении наилучших результатов даже в условиях сложной рабочей ситуации и неблагоприятных обстоятельств. Если же уверенности в себе недостаточно, то это является предпосылкой к возникновению стресса, беспокойства и страха потерпеть неудачу. Как следствие, человек скорее всего бросит начатое, не доведя дело до конца, станет придумывать различные причины, чтобы оттянуть выполнение задания или вообще постарается не начинать какой-либо проект, чувствуя, что ему это не по силам. Сотрудники, имеющие низкий уровень самооффективности, имеют низкую увлеченностью работой, они лишены всякого энтузиазма и испытывают лишь тревогу, стресс или скуку.

Самооффективность отчасти зависит от того, насколько работа соответствует индивидуальности человека; иными словами, насколько она ему подходит. Если то, что приходится делать на работе, слишком сложно, связано с риском, и сотрудник постоянно ощущает себя как на линии фронта, не удивительно, что он не чувствует себя достаточно эффективным. В результате, он становится пассивным, и его работа продвигается очень вяло и медленно. Однако даже тот, кто в принципе способен выполнять работу на высшем уровне, может переживать недостаток самооффективности. Причиной этого может быть изначальный недостаток уверенности в себе, ощущение недостатка профессиональной компетентности или нечеткое понимание того, что на самом деле от него требуется. Тем не менее, ничего страшного в этом нет, так как самооффективность является не врожденной, а приобретенной характеристикой. Уровень самооффективности может быть повышен путем специальных тренингов, и для этого совсем не обязательно менять или прерывать работу. Как следствие, сотрудники продолжают выполнять те же рабочие задачи, но уже с более высоким ощущением уверенности в своих силах.

Существует несколько способов, при помощи которых сотрудники могут повысить свою самоэффективность. Например:

- Не надо пытаться сразу оказаться в дамках. Нужно трансформировать глобальные цели, разбив их на промежуточные: подцели и субцели, чтобы двигаться к желаемому результату последовательно, шаг за шагом. Таким образом, с каждым шагом, с каждой новой маленькой победой будет приобретаться необходимый опыт и будет расти чувство самоэффективности. Ощущение успеха, пусть даже небольшого, крайне важно, так как оно повышает уверенность в себе, в собственных силах, способствуя росту мотивации к дальнейшему движению. И даже если, что-то не получилось, то это будет переживаться не как провал всего дела, а только как небольшая неудача на определенном временном отрезке. То есть это значит, что ты не свалился с лестницы, а лишь споткнулся на одной из ступенек.
- Следует формулировать ясные и четкие цели. Часто бывает так, что цель сформулирована нечетко, расплывчато, и если не совсем понятно, каков должен быть результат, то попытки добиться успеха изначально обречены на провал. Чтобы деятельность была успешной, необходимо четкое понимание конечного результата. Ниже будут приведены рекомендации, как правильно ставить и формулировать цели.
- Ролевая модель является хорошим примером адекватного практического поведения. Люди в основном учатся при помощи моделирования, на чужом примере, в психологии это называется «викарное научение». Если у тебя есть примеры того, как кто-то добился успеха в работе, это может дать тебе ощущение того, что такое возможно в принципе, и значит ты тоже можешь это сделать. «Если он смог, я тоже смогу». Более того, мы обучаемся, наблюдая, как другие люди выполняют свою работу, т.е. пользуясь их опытом мы черпаем идеи, как можно усовершенствовать способы выполнения рабочих задач.
- Вербальное убеждение. Сотрудники будут более уверены в себе, если кто-то – в особенности их руководитель или наставник – поощряет их и сам преисполнен уверенности. Например, когда руководитель искренне говорит: «Ты можешь это сделать!» — это действительно является мощным стимулом для человека, чтобы постараться и в итоге сделать «это».

Искусство ставить цели

Вероятностью достижения целей будет выше, если они обладают следующими восемью характеристиками:

- *Определенность:* цели должны быть четкими и ясными. Они должны включать определенную последовательность действий и быть направлены на достижение конкретного результата, который можно ощутить и представить количественно. Например: «Я хотел бы получать от моего начальника обратную связь относительно проделанной мною работы раз в неделю» вместо: «Я хочу, чтобы мой начальник сообщал мне о результатах моей работы», что слишком расплывчато.
- *Конкретность:* должны быть точно определены параметры, при которых цель будет достигнута. Например: «Я хочу, чтобы меня перевели в другой отдел в начале следующего года» вместо: «Я хочу изменить направление своей деятельности».
- *Адресность:* должно быть понятно, кто именно должен быть привлечен, чтобы помочь в достижении цели. Например: «Я хочу попросить своего начальника, чтобы он помог мне разобраться с проектом» вместо: «Я хочу, чтобы мне помогли разобраться с проектом». Как правило, сама собой помощь не приходит.
- *Реалистичность:* цели должны быть достижимыми. Например: «Я хочу, чтобы в этом году мой оклад повысили на десять процентов» вместо: «Я хочу к концу года получать в пять раз больше».
- *Временные рамки:* необходимо понимать, когда будут сделаны первые шаги к достижению цели. Например: «Начиная со следующей недели, я хочу ежедневно во время перерыва совершать прогулку» вместо: «Я хочу чаще бывать на свежем воздухе».
- *Вдохновение:* цель должна вызывать интерес и желание ее достичь. Это означает, что цель должна быть не слишком трудной (иначе страх неудачи будет порождать стресс), но и не слишком легкой (иначе это приведет к скуке). Легкие цели, как правило, не вызывают достаточного интереса и потому не обладают мотивирующей силой.
- *Личная инициатива:* может так случиться, что ты поставил цель, но ничего не делаешь для ее достижения, потому что изначально

инициатива принадлежала не тебе. Например: «Для работы мне необходимо знание английского языка и я начну его изучать» вместо: «Я буду учить английский язык, поскольку начальник настоятельно мне это рекомендовал».

- *Личностное принятие*: цели должны быть полезны и осмысленны тобой. Они должны соответствовать твоим базовым ценностям, тому, что для тебя на самом деле интересно и имеет смысл.

Подобного рода развивающие техники: правильная постановка целей, трансформация целей на подцели, викарное научение и вербальное убеждение обычно включены в тренинговые программы, направленные на повышение самоэффективности сотрудников.

В завершение отметим, что в рамках описываемого подхода разработаны специальные *программы обучения и корпоративных тренингов* для HR-специалистов, руководителей отделов и сотрудников, направленные на повышение увлеченности работой. В частности, можно упомянуть тренинговую программу «Увлеченность работой: энергия и инициатива сотрудников», ориентированную на формирование особой корпоративной культуры, позитивные формы межличностной коммуникации и обратной связи, способствующие повышению увлеченности сотрудников в компании. Кроме этого, существуют специальные форматы *группового и командного коучинга*, фокусирующиеся на развитии ключевых составляющих увлеченности: энергичности, преданности, поглощенности. Наконец, существуют широкий спектр коучинговых интервенций для работы с мотивацией и индивидуальными препятствиями, мешающими погружению и самоотдаче значимых для компании сотрудников. С более подробной информацией об этих программах можно ознакомиться на сайте: *wb-life.com*.

Рекомендация 8. Усиливайте связи между членами коллектива

Во второй главе мы говорили о том, что для того, чтобы сотрудники чувствовали себя увлеченными, очень важны благоприятная атмосфера и командный дух в коллективе. Если на работе царит нездоровая атмосфера, ни о каком процветании и увлеченности и речи быть не может. Руководство организации определенно имеет рычаги влияния на атмосферу в подразделении или отделе. Сделать это можно следующими способами:

- Установить четкие правила поведения, взаимодействия во время рабочего процесса, и обеспечить выполнение этих правил. Правила должны быть доведены до всех сотрудников ясным и понятным образом. Например, для всех должно быть очевидно, что дедовщина и сексуальные домогательства на работе абсолютно неприемлемы, и что организация поощряет открытые, уважительные и толерантные взаимоотношения между сотрудниками.
- Как уже говорилось ранее, лидер, придерживающийся трансформационного стиля, может внести огромный вклад в поддержание командного духа. Он должен подавать пример, как нужно обращаться друг к другу, служить для остальных ролевой моделью, в особенности, когда дело касается межличностных отношений в коллективе.
- В тех организациях, где сотрудники наделены высоким уровнем автономии и независимости, возможность социального взаимодействия и групповых дискуссий должна обеспечиваться на должном уровне. Сотрудники должны иметь возможность советоваться друг с другом, оказывать друг другу помощь и поддержку, да и просто иметь возможность получать удовольствие от общения и взаимодействия. Когда члены коллектива обсуждают рабочие вопросы, они чувствуют себя более вовлеченными в процесс работы и ощущают себя частью целого. Очень полезна организация всевозможных корпоративных мероприятий, таких как вечеринки по поводу празднования Нового года, Восьмого марта и Дня рождения фирмы. Хорошим поводом может являться чей-то день рождения или какое-то личное достижение. Очень важно, однако, чтобы руководитель был уверен, что в подобного рода мероприятиях примут участие все члены коллектива и что среди них нет аутсайдеров. Если же будет задействована только

часть сотрудников, то возникает вероятность фрагментации коллектива и его распада на отдельные подгруппы.

Конечно, существует гораздо больше способов укрепления социальных взаимоотношений, способствующих поддержанию благоприятного климата в коллективе. Для каждой организации они уникальны. В особенности же это важно для тех организаций, где сотрудники работают автономно и физически изолированы друг от друга.

4.2. Вниманию сотрудников

В этой главе приведены рекомендации для руководства и организации в целом. Значит ли это, что сотрудники могут расслабиться и просто сидеть и ждать, когда же, наконец, начальник обо всем позаботится? Нет! В предыдущей главе говорилось о том, что сами сотрудники могут сделать для того, чтобы повысить свою увлеченность работой. Более того, каждый отдельно взятый сотрудник может внести свой посильный вклад в успех любого мероприятия, которое организует руководство с целью повышения увлеченности работой.

Руководство может придумывать и устраивать разнообразные мероприятия, однако их успех напрямую будет зависеть от того, насколько сотрудники согласны с этими планами и готовы принять в них участие. В случае же, если сотрудники не согласны с предложениями руководства или просто не испытывают особого энтузиазма по этому поводу, вряд ли эти мероприятия принесут желаемый эффект. Руководство может заставить работников участвовать в них в принудительном порядке, но тогда есть опасность, что при любом удобном случае сотрудники будут уклоняться от принудиловки или делать все формально, без огонька. Как говорится, никого нельзя сделать увлеченным из-под палки.

Для того, чтобы любое мероприятие или нововведение имело успех, необходима постоянная коммуникация между руководством и сотрудниками. Для сотрудников должно быть предельно понятно, почему и зачем предпринимаются те или иные меры, какие цели преследуются, что они за собой влекут и какую выгоду от этого получают сотрудники и организация в целом. Очень важно повторять эту информацию снова и снова, заручиться поддержкой и добровольным участием сотрудников в проекте, прислушаться к их мнению и серьезно

отнестись к их комментариям. В противном случае существует риск натолкнуться на сопротивление и неподчинение.

Как правило, люди склонны выступать против каких-либо изменений. У большинства изменения вызывают страх и чувство опасности. Даже если текущая ситуация не является комфортной и идеальной, люди склонны скорее прилагать усилия к ее сохранению, нежели пытаться что-то изменить. Оно и понятно: существующая ситуация тебе по крайней мере уже знакома и ты каким-то образом адаптировался к этим условиям, а вот то, чего можно ожидать в результате изменений, пугает своей неопределенностью. Только в том случае, если сотрудники уверены, что изменения приведут к положительному результату, а том числе и для них самих, они будут их поддерживать, сотрудничая с руководством.

Риск столкнуться с сопротивлением особенно высок в организациях, имеющих жесткую иерархическую структуру. Если предпринимаемые шаги направлены строго сверху-вниз, то может случиться, что, несмотря на всю очевидную полезность и необходимость этих мер, сотрудники будут их саботировать. Это происходит потому, что они убеждены: все, что исходит сверху, направлено против них. В этом случае, особенно важно наладить коммуникацию между руководством и персоналом и правильно донести до сотрудников информацию о предстоящих изменениях.

Надо активно стимулировать участие персонала в идущих «сверху» инициативах, особенно в организациях с жесткой иерархией или в тех организациях, в которых выполняемая работа скрыта от глаз руководства. Например, в школе, где учителя работают в классах за закрытыми дверями, или в удаленных филиалах, в которых местные руководители устанавливают собственные порядки, вероятность сопротивления особенно высока. Сотрудники, находящиеся буквально за закрытыми дверями, выполняют свою работу так, как они считают нужным, думая при этом: «Я так привык». В этом случае особенно важна лояльность персонала, так как готовность к сопротивлению очень высока, и попытки предпринять какие-либо меры и нововведения скорее всего будут обречены на провал.

Помочь во внедрении организационных изменений может модель психолога Курта Левина. Согласно Левину, организационные изменения проходят в три этапа:

- Размораживание текущей ситуации
- Изменение текущей ситуации
- Заморозка, или консолидация новой ситуации.

Многие организации упускают из вида и пропускают первый этап в силу чрезмерного энтузиазма или желания ускорить процесс изменений. Эти организации не всегда дают сотрудникам время адаптироваться и понять необходимость грядущих перемен. Если нововведения внедряются слишком быстро, сотрудники, скорее всего, будут им сопротивляться, так как они просто к ним не готовы. Таким образом, очень важно уделить повышенное внимание первому этапу. Нужно неоднократно и различными путями информировать сотрудников, что их ожидает, выслушать их мнение и предложения и отнестись к этому со всей серьезностью. Это увеличит доверие сотрудников к организации и ее планам на будущее и значительно повысит вероятность того, что предпринимаемые меры будут успешными и эффективными.

5. Чем дальше – тем лучше

В предыдущих главах мы рассказали о различных способах повышения как вашей собственной увлеченности работой, так и увлеченности ваших коллег и подчиненных. Конечно, можно отнестись к этому с определенной долей скептицизма, сказав, что хотя все эти рекомендации выглядят занимательно и было бы интересно в них «поиграть», но вряд ли они смогут оказать какое-то серьезное влияние на увлеченность, в особенности, в долгосрочной перспективе. И если даже вначале что-то изменится, то через пару недель все обязательно вернется на круги своя. В этой главе мы собираемся поспорить с подобной точкой зрения.

5.1. Позитивные спирали

Меры, которые способны действительно повысить увлеченность работой, в большинстве случаев имеют пролонгированный эффект. Если проведенные мероприятия оказались успешными и способствовали возникновению увлеченности, то в дальнейшем она будет только расти, причем уже сама по себе, без всякого дополнительного воздействия. Как это получается? Все дело в позитивных спиралях, обеспечивающих процесс развития увлеченности работой. Об этих спиралях мы уже упоминали вкратце в третьей главе, сейчас же мы собираемся рассказать подробнее о механизмах их работы.

Происходит примерно следующее. Когда сотрудники испытывают позитивные эмоции, они начинают действовать активнее, расширяя свой поведенческий репертуар, проявляя инициативу, что помогает им наращивать и аккумулировать ресурсы, как рабочие, так и личностные. Получив положительные результаты, они не останавливаются на достигнутом и продолжают действовать с все возрастающим энтузиазмом. Наличие ресурсов ведет к возрастанию увлеченности, которая, повышая позитивный эмоциональный настрой, приводит, в свою очередь, к наращиванию все большего количества ресурсов, которые ведут к возрастанию увлеченности, и так далее.



Рисунок 6. Позитивная спираль

Красноречивым примером функционирования позитивных спиралей являются результаты исследования увлеченности работой врачей стоматологов, которые показывают, что чем выше увлеченность, тем чаще стоматологи проявляют инициативу, которая заключается в поиске информации о новых материалах и инновационных технологиях. Благодаря этому они учатся и развиваются как профессионалы, что еще более способствует повышению их увлеченности работой и заставляет проявлять все больший интерес к тому, что происходит на их профессиональном поприще, изобретать новые подходы к лечению и так далее.

На рисунке 5 наглядно показано, каким образом работают позитивные спирали. Если вы делаете что-то, что повышает вашу увлеченность, вы получаете не только моментальную выгоду от самого состояния увлеченности, ваше действие имеет также пролонгированный эффект. Вся рабочая ситуация, атмосфера в вашем коллективе и ваше функционирование как работника реально улучшаются. Благодаря позитивной спирали, ваш уровень увлеченности становится все выше и устойчивее. Получается, что вы как бы катаетесь на американских горках, где с каждым витком приходите во все больший и больший восторг, и ощущение счастья и удовлетворения наполняет вас.

Когда сотрудники по-настоящему увлечены работой, им не свойственно пассивно сидеть в ожидании распоряжений начальства, они активны и не нуждаются в дополнительной мотивации. Если же сотрудники относятся к работе формально и не проявляют инициативы, необходимо задуматься над тем, какие меры необходимо предпринять, чтобы повысить их увлеченность.

Если на работе тебе скучно, и ты с трудом дожидаясь окончания рабочего дня, задумайся о том, что ты сам можешь сделать, чтобы увлечься работой. Шаг за шагом ты должен отслеживать моменты, когда работа доставляет тебе радость и фиксировать их. В третьей главе, как ты помнишь, мы давали рекомендации, каким образом это можно сделать.

5.2. Феномен «эмоционального заражения»

Помимо позитивных спиралей, есть еще один интересный феномен, помогающий поддерживать увлеченность работой. В отличие от позитивной спирали, этот феномен работает скорее не на индивидуальном, а на групповом уровне и способствует поддержанию увлеченности в коллективе, отделе, подразделении, да и во всей организации. Этот феномен можно назвать процессом «эмоционального заражения». В большинстве организаций сотрудники не изолированы друг от друга, они являются членами коллективов и команд и в большей или меньшей степени включены в групповые процессы. Несмотря на то, что каждый занят своей работой, он находится в постоянном взаимодействии с остальными членами коллектива. Как показывают исследования, эмоциональные состояния передаются от одного человека к другому, распространяясь подобно вирусу. Во время общения

сотрудники разделяют эмоциональное состояние друг друга, подсознательно заражаясь теми или иными эмоциями. Если кто-то в коллективе увлечен работой, то он всех вокруг заражает своей увлеченностью. Таким образом, если атмосфера на работе благоприятная и сотрудники полны энтузиазма, то они будут заражать друг друга позитивом и увлеченностью.

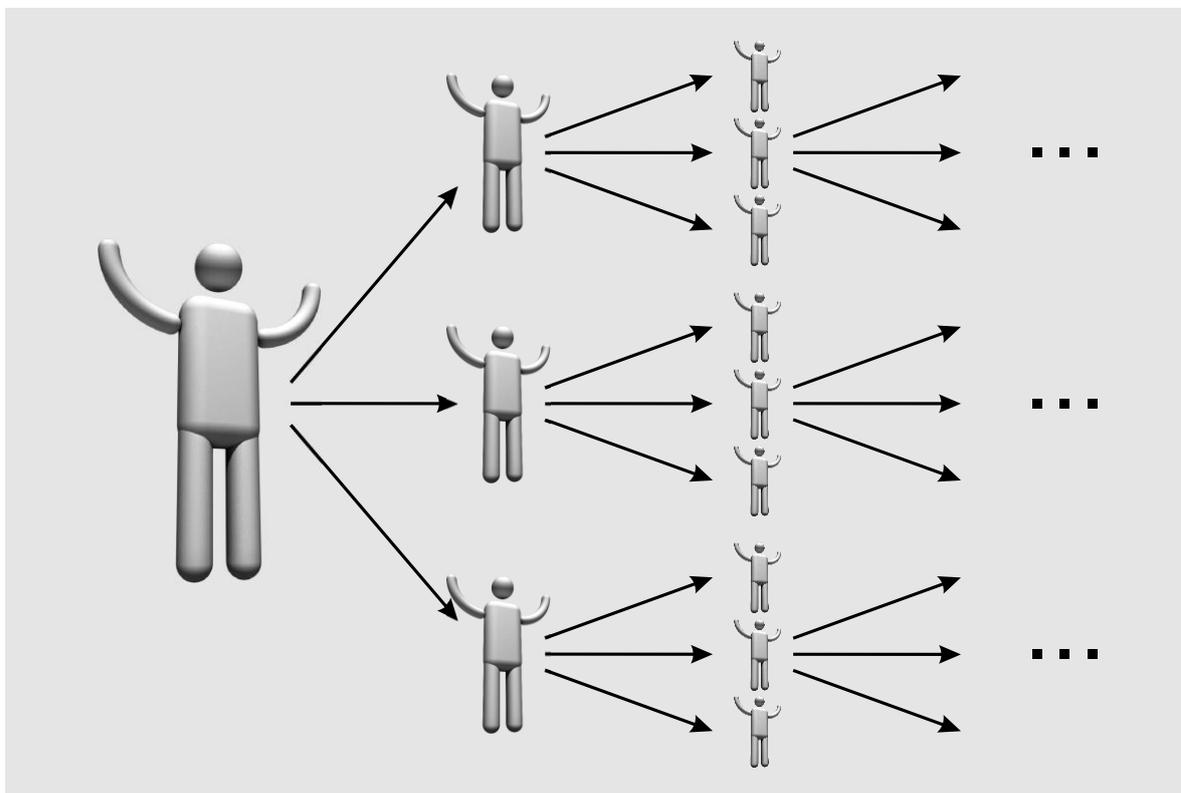


Рисунок 7. Эпидемия увлеченности

Как это происходит? Учеными установлено, что большая часть информации передается невербальным путем. Сами того не осознавая, мы считываем выражение лица, жесты, позу того, с кем общаемся, улавливаем оттенки интонаций его голоса. Таким образом, если что-то меняется в собеседнике, мы немедленно реагируем на это на подсознательном уровне и нам передается его эмоциональное состояние. Результаты исследования увлеченности учителей музыки наглядно показали, что ученики отдают большее предпочтение тем музыкальным композициям, которыми увлечен их учитель, и чем больше увлеченность учителя, тем больше интерес к музыке у их учеников.

Однако люди способны заражать друг друга не только позитивными эмоциями. Если в коллективе возникают негативные настроения, такие как бесперспективность, апатия, тревога и стресс, то с большой долей вероятности все его члены будут инфицированы

негативом. Именно поэтому так опасно состояние выгорания на работе, которое немедленно передается от одного сотрудника к другому. Пребывая в дурном настроении, люди заражают друг друга цинизмом и чувством опустошенности, и эти негативные настроения также прогрессируют. Исследования показывают, что чем больше учителя и медсестры обсуждают, как они устали и вымотались, тем выше степень их выгорания, и этим своим состоянием они заражают все новых и новых коллег.

К счастью, научно установлено, что позитивные эмоции более заразительны, чем негативные. Иными словами, неосознанно вы скорее улыбнетесь в ответ на улыбку, чем примете печальный вид, глядя на вашего унылого сослуживца. Это означает, что скорее увлеченные сотрудники заразят менее увлеченных коллег своим позитивом и энтузиазмом, чем наоборот. Поэтому увлеченность работой, однажды возникнув, посредством процесса заражения быстро распространится по всему отделу, подразделению и организации. Несмотря на то, что люди обладают разной степенью устойчивости к эмоциональным вирусам, в конечном итоге увлеченностью заразится каждый, и вашу организацию постигнет эпидемия увлеченности.

Руководители могут с выгодой использовать принцип эмоционального заражения для укрепления командного духа. Для этого им прежде всего необходимо самим демонстрировать соответствующие эмоции и поведение, заражая увлеченностью своих подчиненных, и вдохновлять их, являясь источником позитива, оптимизма и энергии. Исследования показывают, что увлеченность коллектива действительно в огромной степени зависит от настроения его руководителя и от его личной увлеченности. С другой стороны, если начальник ведет себя недоброжелательно и источает негатив, то подчиненные заразятся от него негативными эмоциями, и будут проявлять их не только по отношению к нему, но и друг к другу, распространяя негатив вокруг себя. Это быстро приведет к неблагоприятной атмосфере в коллективе и подорвет командный дух. Иными словами, от того, как руководитель себя позиционирует, как он относится к своим подчиненным, какие эмоции он вокруг себя распространяет, и будет зависеть атмосфера в коллективе и его увлеченность.

Процесс эмоционального заражения оказывает огромное влияние на продуктивность работы трудового коллектива. Если сотрудники увлечены работой, они более слажено взаимодействуют друг с другом,

оказывают друг на друга положительное влияние, что также позитивно сказывается на эффективности работы и качестве сервиса. Как показывают исследования, обычно в подобных коллективах руководители больше заботятся о своих подчиненных, чем в коллективах с низкой увлеченностью.

Исследования, в которых участвовали работники отдела продаж одного из крупных банков, показали, что эмоции передаются также от работников к клиентам. Если сотрудник пребывает в хорошем настроении, то клиент заражается от него позитивом, остается доволен обслуживанием и покидает банк в хорошем расположении духа. То же самое касается посетителей сетей общественного питания, гостиниц, спортивных клубов, салонов красоты и прочее. Если обслуживающий персонал дружелюбен и позитивно настроен, то лояльность клиентов к организации высока, и они не только повторно воспользуются ее услугами, но и порекомендуют сделать это своим знакомым.

В заключении хотелось бы подчеркнуть, что:

Тот факт, что увлеченность способна порождать сама себя до бесконечности, не может не радовать. Это означает, что тебе совсем не обязательно постоянно повторять упражнения, чтобы ее повышать, так как, однажды возникнув, она не только сохранится, но и будет возрастать с каждым днем. Ты будешь испытывать позитивные эмоции, накапливать ресурсы, развиваться личностно и профессионально и добиваться все новых успехов.

Быть увлеченным своей работой выгодно как для тебя самого, так и для организации, в которой ты работаешь. В особенности это важно, когда организация переживает не лучшие времена, например, во время мирового экономического кризиса. И те организации, которые инвестируют в увлеченность персонала и прикладывают усилия в этом направлении, знают, что делают это не напрасно.

Приложение 1. Мониторинг ресурсов и требований работы

Мониторинг ресурсов и требований⁷, представляет из себя он-лайн опросник, при помощи которого производится диагностика наиболее значимых элементов РТР модели, о которой говорилось во второй главе. В идеале, РТР мониторинг должен включать семь последовательных этапов. Ниже приводится краткое описание каждого этапа, а также делается вывод о значимости проведения РТР мониторинга.

Этап 1. Постановка проблемы

Как правило, руководство заинтересовано в получении информации о том, как сотрудникам работает в данной организации. Интерес могут представлять существующий уровень увлеченности работой сотрудников, способы его повышения, существующая дистанция между руководящим составом и простыми сотрудниками и возможности ее сокращения, способы удержания сотрудников и уменьшение текучки кадров, а также поддержание работоспособности сотрудников предпенсионного возраста. Далее будут приведены конкретные примеры использования РТР- мониторинга.

Этап 2. Проектирование РТР мониторинга

Совместно с ключевыми фигурами организации — первыми лицами, руководителями отделов кадров и HR-департаментов, внутренними консультантами, организационными психологами — определяются первостепенные причины стресса на рабочем месте и его возможные последствия для сотрудников, доступные ключевые ресурсы, параметры оценки эффективности сотрудников. Далее, разрабатывается список вопросов, составляющих содержание РТР-мониторинга. Вне зависимости от специфики вопросов и их количества, содержание РТР мониторинга должно соответствовать компонентам РТР модели, описанной во второй главе. Список вопросов разрабатывается индивидуально для каждого конкретного случая, с учетом специфики самой организации, направления ее деятельности и тех проблем и запросов, которые определяют цели и задачи исследования.

⁷ Авторы Шутен и Нельсен Инзихт. Schouten & Nelissen Inzicht

Этап 3. Сбор данных

Сотрудникам предлагают ответить на батарею вопросов. Каждый сотрудник получает ссылку, (в случае, если его деятельность не связана с работой на компьютере, он приглашается в специально оборудованное для опроса место), пройдя по которой он попадает в базу он-лайн опроса. Обычно заполнение опросника занимает от 15 до 30 минут, в зависимости от количества вопросов и индивидуальной скорости выполнения задания. Как правило, в опросе участвует 65-85% от общего состава сотрудников, что зависит от способов оповещения и формы преподнесения информации об опросе. Важно подчеркнуть, что опрос проводится анонимно. Данные аккумулируются централизованно, поэтому никто в организации не имеет возможности определить, кому принадлежат ответы. Это повышает вероятность того, что сотрудники будут отвечать на вопросы честно, и увеличивает достоверность данных. Если сотрудник наотрез отказывается от прохождения опроса, даже не имея для этого внятной аргументации, не следует заставлять его это делать, так как даже если он пройдет опрос, то, скорее всего, его ответы будут далеки от правды и только испортят достоверность результатов. Таким образом, принимаются все возможные меры для того, чтобы данные опроса были достоверными.

Этап 4. Анализ данных и индивидуальная обратная связь

После того, как каждый сотрудник заполнит опросник, ему немедленно отправляется автоматически сгенерированная информация о его результатах в виде короткого отчета. Этот индивидуальный отчет содержит показатели в баллах относительно каждого элемента РТР модели: рабочие стрессы, рабочие ресурсы, личностные ресурсы, реакция на стресс, увлеченность работой и организационные показатели: эффективность работы и ее продуктивность.

Этап 5а. Отчет для компании: результаты опроса

На основании анализа полученных данных составляется отчет об общем положении дел в компании. Для этого все опросные листы сливаются в один файл, и производится выбраковка испорченных анкет. Так же, как и для индивидуальных случаев, производится подсчет показателей каждого элемента РТР модели в целом по компании. Затем подсчитываются средние показатели для различных категорий сотрудников и сравниваются с контрольными показателями, которые выступают в качестве эталона. Ими могут являться показатели среднего

сотрудника для определенной должности и направления деятельности компании или показатели той же категории сотрудников, полученные в результате предыдущего мониторинга. Краткое содержание отчета обсуждается с первыми лицами организации. Особенно важны следующие два вопроса: 1. Осознают ли ключевые лица организации, что на самом деле стоит за выявленными показателями? 2. Принимались ли ранее какие-либо меры, направленные на устранение проблем, выявленных в результате мониторинга? Как правило, результаты мониторинга в той или иной степени подтверждают то, что руководство ожидало увидеть, так как большинство проблем осознаются и понимаются руководством. Однако нередко бывает и так, что в результате опроса вскрываются неожиданные вещи, которым ранее не уделялось должного внимания, так как они выпадали из поля зрения руководства.

Этап 5б. Отчет для компании: рекомендации

Результаты опроса являются отправной точкой для определения необходимых мер и нововведений. На первый взгляд, кажется очевидным, что начинать нужно с учетом тех показателей, которые находятся на нижней отметке. Но не все так просто. Например, опрос показал, что сотрудники недостаточно хорошо взаимодействуют друг с другом, но совсем не обязательно, что именно этот фактор негативно сказывается на их увлеченности работой. И наоборот, может оказаться, что показатель соответствия специфики трудовой деятельности и личностных особенностей в коллективе находится на среднем уровне, и, казалось бы, волноваться особенно не о чем, но именно для этой конкретной компании с ее спецификой деятельности высокие показатели соответствия выполняемой работы индивидуальным особенностям сотрудников имеют особо важное значение. Понимание этих нюансов играет очень большую роль в успешности проектирования программы организационных изменений, давая возможность сфокусироваться именно на тех моментах, которые критичны в данном конкретном случае. Каждая организация уникальна, поэтому отчет и, соответственно, список рекомендаций также уникальны и различаются по своей структуре и содержанию, однако они всегда охватывают различные области и освещают полную картину положения дел в организации.

Этап 6. Обратная связь

Финальный отчет обязан включать в себя ответы на те вопросы, которые стали поводом для проведения РТР мониторинга. Также отчет включает рекомендации по улучшению текущего положения дел в организации, такие как уменьшение стресса и негативных настроений, стимулирование увлеченности работой, повышение эффективности и продуктивности труда. Результаты отчета должны быть доступны не только для руководства, но и для всех сотрудников, а его обсуждение необходимо проводить на разных уровнях — в отделах и департаментах, в рабочих командах и фокусных группах. Обратная связь является необходимым условием для того, чтобы сформировать лояльность и доверие персонала и подготовить сотрудников и руководство к предстоящим изменениям и нововведениям.

Этап 7. Работа над проблемами

Существует два пути решения выявленных проблем. Во-первых, сотрудники могут сами принять меры для повышения своей увлеченности. Основываясь на персональных отчетах и индивидуальных рекомендациях, они могут начать работать над наращиванием их личностных и рабочих ресурсов. Исходя из нашего опыта, обычно 10–15% сотрудников делают это по своей инициативе. Они обсуждают с начальством и коллегами свои проблемы, которые могут являться причиной их низких показателей: сверхзагрузка, недостаток социальной поддержки, отсутствие возможности дальнейшего обучения и профессионального развития. Во-вторых, организация может предпринять широкомасштабные меры, разработав план мероприятий. Эти мероприятия могут принимать различные формы, от тренинговых программ для сотрудников и управленцев до изменения организационной структуры и создания новых принципов организационной культуры.

Что дальше?

Заканчивается ли работа по нововведениям на седьмом этапе? Совсем не обязательно. После того, как предприняты необходимые меры, через какое-то время можно снова провести мониторинг для того, чтобы оценить эффективность этих мер и посмотреть, привела ли

проделанная работа к положительным результатам, т.е. к повышению уровня увлеченности работой? Сравнение результатов двух срезов дает возможность получить достаточно ясный ответ на этот вопрос.

В идеальном варианте РТР мониторинг интегрирован в систему управления человеческими ресурсами организации и является обязательной процедурой, которая проводится периодически, ежегодно или раз в два года, для того, чтобы контролировать изменения, происходящие на фоне системы мероприятий и нововведений, внедряемых организацией. В этом случае становится возможным выявить основные тренды и направления, в которых происходят изменения. Повысился или понизился уровень увлеченности работой, или же он остался на прежнем уровне, и от чего это зависит? Испытывают ли сотрудники тот или иной уровень стресса и что происходит с ресурсами: наращиваются или теряются? Вся эта информация имеет большое значение для принятия дальнейших решений относительно политики развития человеческого капитала компании. На самом деле, РТР мониторинг можно сравнить с инструментом, который измеряет «температуру» каждого сотрудника и климат в организации в целом

Приложение 2. Случаи из практики.

Случай 1. Компания, производящая велосипеды.

Проблема

В последние два года компанией было закуплено новое оборудование и расширен штат сотрудников, что привело к росту производства в целом, но эффективность труда сотрудников осталась на прежнем уровне. Руководство компании поставило задачу повысить производительность труда.

Текущая ситуация

На первый взгляд кажется, что у работников компании, в которой занято около 500 человек, нет никаких серьезных структурных и социально-психологических проблем. Руководство решило провести опрос сотрудников, чтобы выяснить факторы, препятствующие повышению производительности труда. На текущий момент удовлетворенность персонала в организации измерялась уже четыре раза. Делалось это при помощи одного и того же инструмента, разработанного силами компании. Однако это не принесло ожидаемых результатов. Оказалось, что вопросы, которые были сформулированы руководством, не совсем подходили для простых сотрудников, так как были либо не поняты ими, либо ответы на них допускали различное толкование. Более того, изначально вопросы не имели под собой теоретической базы и четкой модели, дающей возможность системного анализа. Таким образом, стало очевидно, что компания нуждается в услугах специалистов.

Подход

Было принято решение использовать РТР мониторинг для того, чтобы определить конкретные позиции, требующие улучшения, и сформировать базу для диалога с сотрудниками. Был использован стандартный набор вопросов, отчасти модифицированный после согласования с работниками кадрового отдела. Перед началом опроса было проведено совещание с линейными руководителями и работниками кадровых служб, где они были проинструктированы, как правильно информировать сотрудников о необходимости предстоящего опроса.

Результаты

В целом по предприятию была выявлена низкая увлеченность работой. Основной проблемной областью, по результатам анализа, оказалось недостаточное внимание со стороны непосредственных руководителей к нуждам и индивидуальным предпочтениям работников, а также отсутствие нематериальных мотивационных и стимулирующих факторов в целом.

Решение

Была заказана серия тренинговых программ, как индивидуальных — для отдельных ключевых сотрудников, так и коллективных — для отделов и подразделений, а также коучинг лидерства для руководства. Была разработана целая система работы с персоналом. Через два года был проведен повторный мониторинг, который показал значительное улучшение всех показателей. Повысился уровень увлеченности работой как отдельных сотрудников, так и в целом по организации. Руководители стали более зрелыми и опытными, а простые сотрудники обрели уверенность в себе, в большей степени осознали свои рабочие задачи и норму ответственности, их психологическое и физическое самочувствие улучшилось.

Начальник кадровой службы: «Когда в результате подобного проекта у тебя получается расшевелить людей, заставить их вести себя иначе и вдохновить их работать лучше, это и есть чистая выгода.»

Случай 2. Региональное отделение полиции

Проблема

В региональное отделение полиции все чаще стали поступать жалобы на сотрудников относительно их грубости по отношению к населению. Также было отмечено увеличение числа конфликтов между самими сотрудниками.

Текущая ситуация

Руководство предпринимало несколько попыток разобраться в происходящем, однако причину возросшей агрессии установить так и не удалось. Было принято решение прибегнуть к помощи специалистов. Организационный психолог посоветовал провести РТР мониторинг, о котором узнал от одного из коллег.

Подход

Был разработан специальный набор вопросов, подходящий для данного случая, и проведен массовый опрос сотрудников. С целью дополнительной мотивации к участию в опросе перед его началом была проведена общая встреча со всеми сотрудниками отделения, на которой сотрудникам подробно и четко объяснили цели и задачи предстоящего опроса, а также аргументировали важность и необходимость их участия в нем.

Результаты

Как индивидуальная, так и групповая обратная связь, которую обеспечил РТР мониторинг, помогла сотрудникам полиции осознать свои сильные и слабые стороны. Была обнаружена основная проблема — нарушение баланса между работой и личной жизнью. Помимо проблем, была получена и позитивная обратная связь: уровень увлеченности работой офицеров полиции оказался достаточно высоким.

Решение

Для решения основной проблемы – дисбаланса между работой и личной жизнью сотрудников – были предприняты следующие меры: сотрудникам было предоставлено больше свободы в выборе графика работы и большая гибкость в выборе напарников. В результате нарушение баланса между работой и личной жизнью было максимально устранено, и через непродолжительное время уровень агрессии полицейских понизился и количество жалоб на них значительно уменьшилось.

Начальник отделения полиции: «На первый взгляд кажется, что ты знаешь про своих подчиненных все и все их проблемы тебе понятны. Однако такая элементарная вещь, как усталость, вызванная нарушением личных взаимоотношений в семье из-за неудовлетворительного графика работы, изначально не пришла нам в голову и мы не рассматривали ее в качестве основной причины возникших проблем. Хорошо, что нашему штатному психологу удалось убедить нас организовать подобный опрос. Теперь мы знаем о своих сотрудниках и их насущных проблемах гораздо больше, чем раньше, и впредь будем использовать подобную процедуру».

Случай 3. Сеть ресторанов быстрого питания

Проблема

Руководство сети ресторанов быстрого питания столкнулось с проблемой повышенной текучести кадров. Несмотря на то, что оплата труда в данной организации была выше, чем в подобных организациях этого сектора, работники не задерживались долго и предпочитали через короткий промежуток времени уходить к конкурентам.

Текущая ситуация

Высокая текучесть кадров продолжалась достаточно продолжительное время. Руководство предпринимало попытки исправить ситуацию путем повышения заработной платы, организацией корпоративных мероприятий, премирования сотрудников. Однако данные меры не принесли ожидаемых результатов. Организационные консультанты предложили провести РТР мониторинг, чтобы узнать мнение самих сотрудников и выявить те причины, которые заставляют их увольняться через короткий промежуток времени.

Подход

Совместно с руководством и организационными консультантами был разработан набор вопросов, соответствующий компонентам РТР модели. Основной акцент был сделан на выяснение основных нужд и потребностей сотрудников. Был проведен опрос, в котором приняли участие все сотрудники организации. Перед началом опроса в каждой смене было проведено собрание, на котором сотрудникам объяснили, что принять участие в опросе важно как для них самих, так и для организации.

Результаты

Сотрудники организации получили индивидуальную обратную связь, которая помогла им лучше осознать свои сильные и слабые стороны, а также возможности для дальнейшего развития. Около трети сотрудников немедленно записались к организационному психологу и руководителю с целью обсудить полученные результаты. Была выявлена основная проблемная область – недостаток мотивации продолжать работу в организации по причине отсутствия перспектив профессионального развития и карьерного роста. Последующая диагностика показала, что хотя перспектива карьерного роста в организации существовала, сотрудники были о ней плохо оповещены и

недостаточно ясно представляли себе пути дальнейшего саморазвития. Также было выявлено, что в организации практически отсутствовали меры, направленные на повышение квалификации персонала.

Решение

Была разработана система развития персонала и кадрового резерва. С каждым сотрудником была проведена беседа на основании его персонального РТР отчета и составлен индивидуальный план построения карьеры. Были внедрены тренинги повышения квалификации и дополнительного профессионального обучения. В результате текучесть кадров значительно понизилась. Через год повторный опрос показал значительное повышение увлеченности работой.

Руководитель одного из ресторанов компании: «Изначально, мы не могли понять — в чем же дело и что же не хватает сотрудникам, что заставляет их уходить к конкурентам? Первой мыслью было – оплата труда. Несколько раз повышали зарплату, пересматривали систему оплаты труда, вводили новую систему премирования и поощрения. Тем не менее, ничего не помогало. Сотрудники продолжали увольняться, толком не объясняя почему. Оказалось, что им не хватает такой вещи, как карьерные перспективы. Сейчас кажется, что это и так очевидно. В основном все сотрудники – молодые ребята, готовые вкалывать и зарабатывать деньги, которые им конечно же необходимы, но, учитывая их возраст, главным для них является все же не сиюминутный заработок, а задел на будущее, перспективы роста, возможность развития. Очень хорошо, что теперь мы об этом узнали и смогли пересмотреть нашу работу с кадрами. От этого выиграли и сотрудники, которые получили возможность планомерно и осознанно развиваться, и организация, которая получила лояльных и преданных сотрудников, видящих свою долгосрочную перспективу в компании, и систему кадрового резерва сотрудников».

Случай 4. Университет прикладной науки

Запрос

Руководство одного из факультетов университета прикладной науки решило выяснить, насколько сотрудники факультета

удовлетворены работой и что на их взгляд необходимо улучшить, чтобы повысить их удовлетворенность.

Текущая ситуация

Университет уделяет серьезное внимание своим сотрудникам и придает работе с ними большое значение. Руководство понимает, что люди работают лучше, если окружающая среда их стимулирует и если им интересно то, чем они занимаются. Для поддержания качества образовательных услуг на высшем уровне необходимо, чтобы сотрудники были увлечены работой. Именно поэтому университет инвестирует средства, создавая благоприятные условия для работы и развития сотрудников и сохранения баланса их работы и личной жизни.

Подход

Было решено использовать РТР мониторинг, рекомендованный руководству факультета штатным психологом. Перед началом опроса сотрудники получили персонально адресованные письма от руководства факультета в лице декана с просьбой принять участие в опросе и с соответствующими разъяснениями его целесообразности.

Результаты

Востребованность и полезность этого исследования оказалась очень велика. Сотрудники были очень благодарны, что к их мнению и условиям их работы было проявлено столько внимания. Каждый сотрудник после прохождения опроса немедленно получил обратную связь. Затем сотрудникам была предоставлена возможность тет-а-тет обсудить с начальством их результаты и получить поддержку и помощь в решении выявленных проблемных моментов.

Декан факультета: «Регулярные опросы сотрудников позволяют получать полную картину их благополучия. В состоянии ли они справляться с рабочими задачами? Чувствуют ли они себя нужными и значимыми? Имеют ли они достаточно возможностей для развития? Основываясь на результатах опроса, мы можем определить, что именно нам необходимо предпринять. А через пару лет можно проверить, насколько эти меры оказались эффективны. Я рассматриваю РТР мониторинг как часть общей политики работы с персоналом. Прикладывая усилия, чтобы повысить качество работы, мы стараемся сделать наш университет известным и привлекательным, местом, где люди хотят работать. Мы создаем множество возможностей для

профессионального, карьерного и личностного роста своих сотрудников и стараемся сделать так, чтобы их рабочие обязанности не причиняли им неудобств в личной жизни».

Случай 5. Российский производственный холдинг, включающий предприятия 11 регионов РФ и аккумулирующий 18 000 сотрудников.

Запрос

В рамках программы развития компании, руководство приняло решение о проведении массового опроса сотрудников компании, с целью выявления особенностей трудовой мотивации, увлеченности и удовлетворенности работой и факторов, на них влияющих. Одним из центральных вопросов была обозначена инициатива работников. Перед консультантами была поставлена задача поиска специфических для каждой должности факторов, от которых зависит проявление инициативы работниками.

Также, проблемой является удаленность региональных предприятий, связь с которыми не всегда возможна даже по телефону. В связи с этим, центральное руководство не всегда может быть достаточно осведомлено о реальной ситуации на местах. В задачи консультантов входило произвести сравнительный анализ предприятий, с целью выявления сравнительно благополучных и неблагополучных подразделений и причин, влияющих на благополучие.

Текущая ситуация

Компания уже имеет опыт опроса сотрудников, хотя это касалось только работников исполнительного аппарата, сотрудников производственного цеха ранее подобные мероприятия не затрагивали. Предыдущие опросы не давали полной картины положения дел в организации, так как не имели необходимой теоретической базы и не проливали свет на те факторы, от которых зависит благополучие сотрудников и организации.

Подход

Руководитель департамента управления человеческими ресурсами обратился к организационным консультантам. После обсуждения основных задач, поставленных перед консультантами, было решено использовать РТР-мониторинг. РТР-модель была модифицирована и

расширена за счет включения в нее мотивации и инициативы. С привлечением сотрудников кадровых служб региональных предприятий, был разработан уникальный набор вопросов, удовлетворяющий запросы руководства компании.

Результаты

В опросе приняло участие 70% сотрудников компании, занятых на 19 предприятиях, включающих 63 подразделения. Используя современные методы статистического анализа, было произведено сравнение различных категорий сотрудников (должность, вид занятости, место работы, пол, возраст, стаж и проч.), в результате которого были установлены специфические факторы, которые влияют на мотивацию, увлеченность, благополучие, инициативу, а также продуктивность труда для каждой категории сотрудников и для каждого предприятия.

В целом, руководство и центральные службы HR не только получили подтверждение своим интуитивным предположениям, но и узнали некоторые факты, которые помогли перестроить политику управления человеческими ресурсами организации. Например, было выявлено что представления высшего руководства о том, что действительно важно для мотивации и вовлеченности сотрудников, не совпадают с мнением самих сотрудников. В связи с установленной значимостью роли руководителей для проявления инициативы и удовлетворенности сотрудников, а также выраженным несоответствием в оценках ситуации в подразделениях руководством и другими сотрудниками был разработан план мероприятий для руководителей, включающий выделение значимых компетенций руководящего состава, оценку эффективности управленческих навыков и обучающих семинаров.

После того, как будут приняты необходимые меры на основании рекомендаций, компания планирует повторный опрос сотрудников, для выявления динамики их мотивации и удовлетворенности.

Примеры, с которыми вы познакомились выше, демонстрируют высокую востребованность РТР мониторинга и пользу, которую извлекают из его результатов как отдельные сотрудники, так и организация. Люди отмечают, что проведение подобных опросов очень полезно для их личного развития, так как они получают персональную обратную связь. Люди сразу получают информацию о себе, которая показывает им, в чем они сильны, а над чем им необходимо еще

поработать. Одним из преимуществ такого опроса является анонимность. Сотрудники заполняют он-лайн анкеты анонимно, получают индивидуальный отчет и вольны сами решать, нужно ли им консультироваться со специалистами по работе с персоналом и службами здравоохранения. В конце концов, это касается лично их и полностью находится в зоне их ответственности. Они получают возможность выбора: обсудить ли свои дальнейшие действия со специалистом или попробовать самому изменить свое поведение.

РТР мониторинг позволяет усовершенствовать методы работы с персоналом. Люди становятся более продуктивными, более мотивированными и их физическое самочувствие также улучшается. Уровень их увлеченности работой растет, и их трудовая деятельность становится эмоционально более позитивно окрашенной. Это и позволяет им более эффективно справляться со стрессами на работе, что, в свою очередь, распространяется и на внешнее окружение, принося таким образом выгоду для компании.

В свою очередь, организация получает данные о положении вещей во всех подразделениях. Результаты опроса сначала обсуждаются на высшем уровне, а затем в каждом рабочем коллективе. В итоге вырабатывается общий план действий по улучшению ситуации.

И в заключение:

Проведение подобных организационных мероприятий в рамках работы с человеческими ресурсами является нормой для западных компаний. В России только недавно вновь была осознана важность работы с персоналом, а к подобным масштабным действиям готовы пока не все. В особенности это касается производственных предприятий, не смотря на то, что производственный сектор является важным стратегическим ресурсом страны, благополучие миллионов людей во многих регионах напрямую зависит от успешности работы предприятия, которое аккумулирует многотысячный персонал и зачастую является градообразующим.

Тех, кого заинтересовал РТР-мониторинг, могут обратиться за дополнительной информацией к сотрудникам международной лаборатории позитивной психологии личности и мотивации НИУ ВШЭ. <http://positivelab.hse.ru/>

Литература⁸

Albrecht, S. (Ed.). The handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice. Northampton, MA: Edwin Elgar

Bakker, A.B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 26-44.

Bakker, A.B., Demerouti, E., Schaufeli, W.B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661-689.

Bakker, A.B., van Emmerik, H., & Eeuwema, M.C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464-489.

Bakker, A.B., Hakanen, J.J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.

Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press

Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2000). Burnout contagion processes among teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(11), 2289-2308.

Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Sixma, H.J., Bosveld, W., & Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425-441.

Bakker A.B., Xanthopoulou D. Creativity and Charisma among female leaders: the role of resources and work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 2013, Vol. 24, No. 14, p. 2760l of O

Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demand-Resources Theory 2014. В *Work and Well-being: A Complete Reference Guide, Volume III*. Под редакцией P.Y. Chen, C.L. Cooper, 2014, West Sussex, UK, John Wiley & Sons, С. 37-64.

⁸ С другими публикациями, посвященными увлеченности работой можно познакомиться на персональном сайте В.Шауфели <http://www.schaufeli.com/>

Bakker A.B., Demerouti E. The Job Demands-Resources Model: state of art. *Journal of Managerial Psychology*, 2006, Vol. 22, No. 3, p. 309-328.

Bakker A.B., Xanthopoulou D., Demerouti E., Shaufeli W. The role of personal resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 2007, Vol. 14, No. 2, p. 121-141.

Boudrias J.-S., Desrumaux P., Gaudreau P., Nelson K., Brunet L., Savoie A. Modeling the Experience of Psychological Health at Work: The Role of Personal Resources, Social-Organizational Resources, and Job Demands. *International Journal of Stress Management*, 2011, Vol. 18, No. 4, p. 372-382.

Chan, D.W. (2010). Gratitude, gratitude intervention and subjective well-being among Chinese school teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*, 30(2), 139-153.

Caluwe, L., & Vermaak, H. (2006). *Leren veranderen*. [Learning how to change] Deventer: Kluwer.

DiBlasio, F.A. (1998). The use of decision-based forgiveness intervention within intergenerational family therapy. *Journal of Family Therapy*, 20(1), 77-94.

Dijkstra, P., & Mulder, G.J. (2009). *Overleven in relaties*. [Surviving in relationships] Amsterdam: Bert Bakker.

Eagly, A., Johannessen-Schmidt, M., & Van Engen, M. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591.

Emmons, R.A., & McCullough, M.E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life'. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377-389.

Fredrickson, B.L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.

Fredrickson, B.L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19(3), 313-332.

Garnefski, N., & Kraaij, V. (2007). The Cognitive Emotion Regulation Questionnaire: Psychometric features and prospective relationships with depression and anxiety in adults. *European Journal of Psychological Assessment*, 23(3), 141-149.

Halbesleben, J.R.B., & Wheeler, A.R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.

Hoorens, V. (2000). Self-favoring biases, self-presentation, and the self-other asymmetry in social comparison. *Journal of Personality*, 63(4), 793-817.

Kalimo R., Pahkin K. and Mutanen P. Work and personal resources as long-term predictors of well-being, *Stress and Health*, 2002, 18, p. 227 p. 2

Kalimo R., Pahkin K. and Mutanen P., Toppinen-Tanner S. Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors, *Work & Stress*, 2003, April/June, Vol. 17, 2, p. 109-122.

Lange, A., Richard, R., Gest, A., de Vries, M., & Lodder, L. (1998). The effects of positive self-instruction: A controlled trial. *Cognitive Therapy and Research*, 22(3), 225-236.

Salanova, M., Schaufeli, W.B., Xanthopoulos, D. & Bakker, A.B. (2010). Gain spirals of resources and work engagement. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 118-131). New York: Psychology Press.

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227.

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (5), 701-716.

Schaufeli, W.B., Martínez, I.M., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A.B. (2002).

Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.

Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2008). Enhancing work engagement through the management of human resources. K. Näswall, J. Hellgren & M. Sverke (Eds.). *The Individual in the Changing Working Life* (pp. 380-402). Cambridge: Cambridge University Press.

Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2010). How to improve work engagement? In S. Albrecht (Ed.). *The handbook of employee engagement:*

Perspectives, issues, research and practice (pp. 399-415). Northampton, MA: Edwin Elgar.

Schaufeli, W.B., Taris, T., & Van Rhenen (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.

Schaufeli, W.B., Taris, T. W. & Bakker, A.B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. In R.J. Burke & C.L. Cooper, *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley U.K.

Schwartz, C.E., Keyl, P.M., Marcum, J.P., & Bode, R. (2009). Helping others shows differential benefits on health and well-being for male and female teens. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 431-448.

Smulders, P.G.W. (2006). *De bevlogenheid van werknemers gemeten*. [Measuring work engagement]. TNO special.

Xanthopoulou D., Bakker A., Demerouti E. and Schaufeli W. Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2009A, 82, p. 183–200.

Xanthopoulou D., Bakker A.B., Demerouti E., Schaufeli W.B. Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 2009B, 74, p. 2354, p.

Van Meer, R. (1997). *Overspannen door je baas*. [Burnout because of your boss] Utrecht: Kosmos.

Об авторах:



Вильмар Шауфели - Профессор Утрехтского университета в Нидерландах, профессор школы Бизнеса Лафборо (Англия) и профессор Университета Хайме (Кастельон, Испания). Специализируется на психологии труда и организационной психологии, является автором свыше четырехсот научных работ и двадцати книг, посвященных проблемам трудоголизма, выгорания и увлеченности работой. Доктор Шауфели является членом Европейской академии психологии профессионального здоровья, а также имеет практику в качестве организационного консультанта. www.schaufeli.com



Питернель Дийкстра – психолог, преподаватель, исследователь и писатель. Основным интересом и темой ее многочисленных книг и научных статей являются человеческие взаимоотношения. Является международным экспертом в области феноменологии зависти и ревности. www.pieterneldijkstra.nl



Татьяна Иванова — психолог, преподаватель психологии, научный сотрудник международной лаборатории позитивной психологии личности и мотивации НИУ ВШЭ. Специализируется на организационных исследованиях, имеет широкую практику в качестве организационного консультанта.

<http://www.hse.ru/org/persons/28125046>