

КАРЬЕРА / ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ И ЛИЧНОСТНЫЙ РОСТ



На работе важно чувствовать себя счастливым

2 декабря 2014 | Энни МакКи

Люди привыкли думать, что на работе вовсе не обязательно чувствовать себя счастливым, чтобы быть успешным. И уж тем более необязательно любить своих коллег и разделять их взгляды на жизнь. Выражение «бизнес и ничего личного» стало очень популярным. Все это полная ерунда!

Я изучила десятки компаний, опросила сотни людей, и пришла к единственному и довольно простому выводу (впрочем, исследования нейробиологов Ричарда Дэвидсона и Вилейанура Рамачандрани, а также Шона Акора говорят о том же): счастливые люди работают лучше. Сотрудники, увлеченные своей работой в коллективе, выполняют более трудную работу и делают это качественно.

Но в нашем обществе подавляющее большинство сотрудников не увлечены тем, что они делают. Согласно данным, приведенным Gallup в 2013 году, только 30% всех сотрудников в США с головой погружены в свою работу. И это так похоже на то, что я наблюдала в своем офисе. Не так много людей, которые действительно «эмоционально» привязаны к своей организации. Большинство сотрудников особо не погружаются в то, что происходит на работе. Для таких членов коллектива «среда – это маленькая пятница», и они ждут, когда придет конец рабочей недели. Дальше – больше: один из пяти сотрудников, по данным

Gallup, просто саботирует работу фирмы: заваливает проекты, третируют своих коллег, а иногда и просто вносит смуту в повседневную деятельность коллектива.

В отчете, подготовленном Gallup, упоминается и о том, что степень вовлеченности персонала в работу, несмотря на все взлеты и падения экономики страны, остается на одном и том же уровне. Вы только вдумайтесь, нас совсем не интересует наша работа и причем довольно давно!

Читайте материал по теме: [Социальное давление мотивирует лучше, чем деньги](#)

Несобранные, расстроенные люди не лучшие сотрудники, толку от них немного, они скорее негативно влияют на компании, в которых работают, да и на экономику страны (а то и мира) в целом. И уж совсем плохо, если этой болезнью страдает руководство: апатия и безразличие молниеносно передается всему коллективу. В конце концов, связь между нашим восприятием и мышлением очевидна. Другими словами, наши мысли влияют на наши эмоции, а наши эмоции формируют мышление.

Пора развенчать миф о том, что не стоит давать волю чувствам на работе. Наука на нашей стороне – между чувствами, мыслями и действиями есть очевидная взаимосвязь на уровне нейронов. Преобладание сильных негативных эмоций всегда ведет к искаженному видению. В основном мы концентрируемся на источнике своей боли (а иногда и только на нем). Кроме того, мы утрачиваем способность обрабатывать информацию, творчески мыслить и принимать нужные решения. Разочарование, гнев и стресс «выключают» самое важное – мыслящую, вовлеченную часть нас самих. Выпадение из процесса работы – естественный нейробиологический и психологический результат доминирования негативных эмоций.

Впрочем, следить стоит не только за ними. Слишком сильные позитивные эмоции действуют точно так же. Согласно исследованиям чрезмерное счастье снижает ваш творческий потенциал и склоняет к рискованным поступкам (вспомните, что мы ведем себя как идиоты, когда влюблены!). А вот что происходит на работе: я наблюдал за сотрудниками, которые слишком входят в раж во время переговоров по организации продаж или другого рода собраний коллектива. От таких переговоров мало пользы, да и толковые идеи в таких условиях не рождаются. Влейте в себя побольше алкоголя, и вы получите полный набор принципиально других проблем.

Если допустить, что наше эмоциональное состояние играет важную роль в процессе работы, то что же нам следует делать, чтобы увеличить свою заинтересованность и улучшить эффективность труда?

Читайте материал по теме: [За что мы любим наших строгих учителей](#)

За последние несколько лет я и моя команда из Teleos Leadership Institute изучили десятки организаций и собеседовали тысячи людей. Первые результаты исследований, демонстрирующих связь между чувствами людей и их вовлеченностью в работу, изумили.

По итогам этих интервью стало ясно, что люди вне зависимости от того, откуда они, где работают и чем занимаются, нуждаются в одних и тех же вещах. Мы привыкли считать, что потребности персонала, работающего в разных сферах или более того, в разных странах мира, абсолютно не сходятся, однако результаты наших исследований говорят об обратном.

Практически каждый из опрошенных назвал три аспекта, необходимых ему, чтобы чувствовать себя довольным и полностью вовлеченным в процесс работы:

1. **Осмысленное представление о будущем.** Когда люди рассказывали нашей команде исследователей о том, что работает и что не работает в их организациях, что помогает или подрывает их уверенность, они говорили о восприятии. Люди хотят иметь четкое понимание своего будущего и представление о том, как его достичь.
Читайте материал по теме: [Мотивируйте сотрудников, просто помогая им лучше работать](#)
В нашей совместной работе с Ричардом Бояцисом мы выявили феномен намеренного изменения: люди учатся и меняются, когда их личное восприятие совпадает с восприятием работодателя в целом. К сожалению, в большинстве своем руководители не создают вдохновляющей картины будущего и не могут продуктивно общаться. В итоге они просто теряют хороших людей.
2. **Ощущение цели.** Люди хотят чувствовать востребованность своей работы и понимать, как их вклад позволяет достичь чего-то важного. Однако, за исключением тех, кто на «самом верху», прибыль акционера не является той значимой целью, которая увлекает и вдохновляет. Людям хотелось бы осознавать, что они и их организации делают нечто большее и важное для других.
3. **Прекрасные взаимоотношения.** Как известно, люди приходят в компанию и уходят от босса. Напряженные отношения с начальством – крайне неприятная вещь. Так же, как и плохие отношения с коллегами. Топ-менеджмент, управленцы и сотрудники как один заявляли нам, что близкие, доверительные и надежные отношения очень сильно влияют на их боевой настрой и готовность вносить свою лепту в общее дело.

Таким образом, нейробиология и наше исследование организаций, по сути, разрушают старые мифы: эмоции имеют большое значение в повседневной профессиональной деятельности. Счастье – это важно. Для полной вовлеченности в работу людям нужно видение будущего, осознание значимости и цели работы, а также плодотворные отношения.

Задача каждого – найти способ работать в гармонии со своими личностными ценностями и выстроить успешные отношения с коллегами и начальством. Задача руководителя – создавать атмосферу, в которой люди могут развиваться. Это просто и это полезно: если вы хотите повысить уровень вовлеченности персонала, обратите внимание на то, как создаете общее видение, устанавливаете связь между вкладом каждого сотрудника и конечной целью деятельности компании и поощряете людей, создающих гармоничные отношения в коллективе.

Читайте по теме:

[Мужество творить](#)

[Как управлять людьми на тонущем корабле](#)

[Будьте оптимистом, но не дураком](#)