

Надежда Бондаренко

Позитивный бизнес

Инструменты корпоративной
позитивной психологии



Надежда Бондаренко
Позитивный бизнес.
Инструменты корпоративной
позитивной психологии

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=18010137

ISBN 9785447448295

Аннотация

Что такое «выученная беспомощность» в бизнесе и можно ли ее преодолеть, заменив «выученным оптимизмом»?

Почему продуктивность сотрудника на рабочем месте не очень велика?

Что мешает участникам тренингов воплощать полученные знания в работе?

Как сделать так, чтобы корпоративное обучение приносило возврат инвестиций на 100%?

Почему оптимисты более результативны?

Книга рассказывает о том, как новый инструмент – MQ (ментальный коэффициент) – помогает в этом.

Содержание

1. Моя история, или как я стала экспертом позитивной психологии и MQ	6
2. Позитивная психология для бизнеса. Как повысить продуктивность сотрудников?	14
Конец ознакомительного фрагмента.	15

Позитивный бизнес Инструменты корпоративной позитивной психологии

Надежда Бондаренко

Иллюстратор Надежда Бондаренко

© Надежда Бондаренко, 2017

© Надежда Бондаренко, иллюстрации, 2017

ISBN 978-5-4474-4829-5

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Позитивная психология – наука молодая, однако, ее открытия увеличивают продуктивность во многих областях жизни, в том числе и в бизнесе. Корпоративная позитивная психология становится неотъемлемой частью современного бизнеса в области человеческих ресурсов.

Методы позитивной психологии не просто приятны, они выявляют скрытые таланты и активизируют дремлющую мотивацию у людей. Ну и конечно, они дарят потрясающее

ощущение своей ценности и счастья. А что может быть лучше, чем благополучный сотрудник на работе?

1. Моя история, или как я стала экспертом позитивной психологии и MQ

Давайте познакомимся! Меня зовут Надежда Бондаренко. Я бизнес-тренер и коуч, и свою работу я строю на принципах позитивной психологии. Это новый подход к развитию людей, в том числе и в бизнесе. Как сказал Мартин Селигман, основатель позитивной психологии: «Пришло время изучать то, что работает, а не то, что сломано». Что мы всегда искали в психологии? Психологи искали всегда проблемы: «Хотите поговорить об этом?».

Этот же подход транслировался на сферу HR, на мотивацию и развитие персонала. Обычно, когда сотрудник работает хорошо, на него мало обращают внимания, но когда что-то идет не так, руководитель сразу вызывает его для разбирательства. Однако результаты таких действий не оправдывают большую часть ожиданий работодателя.

Как обычно начинается большинство совещаний в компании? Собравшись на совещании, мы обсуждаем проблемы и способы избавления от них. Представьте, если бы командир перед боем собрал всех бойцов и сказал: «Нет оружия, нет еды, нет гранат, но мы идем завтра в бой». Или что Робинзон на острове составлял бы список тех вещей, кото-

рых у него нет. Мы привыкли фокусироваться на негативе. У сотрудников и так проблемы с энтузиазмом, так мы еще и не поддерживаем тот огонь, который иногда проблескивает у них. Вот так и снижается мотивация у людей.

Но времена меняются, у людей появляются другие ценности, другие потребности и установки. Появление новых молодых компаний с другими системами управления свидетельствует о мощности нового подхода в сфере управления персоналом: с опорой на собственные ресурсы человека. Этот подход нашел отклик и в психологии бизнеса, особенно в HR-сфере. Первым, кто начал с поиска тех скрытых ресурсов, что уже заложены в каждом человеке, и способов такого их развития, чтобы человек становился более продуктивным, счастливым, здоровым и радовался жизни, был Мартин Селигман. Он использовал совершенно иной подход.

Сейчас в ведущих корпорациях реализуются программы управления талантами. Идет борьба за скрытые возможности человека. Компании запускают поиск ресурсных и гениальных людей, которые способны использовать свои навыки для пользы предприятия. И задача HR-сферы – создать все условия для этого, такую среду, в которой сотрудники будут чувствовать себя комфортно, будут наполнены оптимизмом, верой в свое дело, в компанию и в себя.

Многие руководители согласятся со мной в том, что часто

сотрудники демонстрируют полную беспомощность, не берут ответственность за результат своей деятельности, больше склонны искать причины неудач, вместо того чтобы направлять силы и энергию на преодоление препятствий и поиск решений и двигаться к успеху.

При проведении тренингов я тоже ломала голову над тем вопросом, как мне сделать так, чтобы они были максимально эффективны. Почему люди не дают ожидаемого от них результата после прохождения обучения? Во время проведения занятий я заметила, что некоторые участники тренинга высказывают сомнения в том, что они смогут воплотить полученное на практике. Получается что в конечном итоге полезное действие тренинга составляет всего 20—30%. То есть если, в лучшем случае, хотя бы треть группы возьмет себе на вооружение новые знания – это уже хорошо.

Приобретенное на занятиях продуктивно используют те люди, кто изначально был настроен на восприятие нового и не имеет ограничивающих убеждений типа: «В жизни все не так!», «Сейчас у клиентов нет денег, ваши приемы не работают». Другие же просто молчат и внутренне переживают, что у них «как обычно» ничего не получится.

Как сделать так, чтобы корпоративное обучение возмещало вложенные инвестиции на 100%?

Что мешает участникам тренингов воплощать полученные знания в работе, добиваться успеха и идти под корпора-

тивными знаменами вперед бодро и радостно?

Почему, обладая знаниями, умениями и талантами, сотрудник не использует их в своей работе?

Эти вопросы я задавала себе. И не знала, как мне перепрограммировать таких безынициативных и беспомощных людей на тренинге и в жизни. Ну не используют они свои ресурсы и таланты. Непродуктивны, одним словом. И тихо саботируют, не поддерживая перемены.

Как сказала моя коллега – бизнес—тренер: «Меня всегда интересовал вопрос, почему одни люди могут больше и быстрее, чем другие».

Я стала искать ответы на эти вопросы. И убедилась в том, что ничто не происходит случайно. Однажды ответ сам пришел мне прямо на электронную почту. В июле 2011 года я получила приглашение пройти сертификацию по программе «Mentality Quotient® Development Program» в Будапеште. Увидев в письме фамилию «Селигман», я, практически не раздумывая, купила билет в Будапешт. Потому что еще в далеком 2007 году меня чрезвычайно зацепила фраза «выученная беспомощность», прочитанная в книге Спенсера по компетенциям лидеров.

Итак, я поехала в Будапешт и прошла сертификацию по методу MQ в компании Profil Training. Эта организация в 2005 году в тесном сотрудничестве с Мартином Селигманом создала программу развития, позволяющую трансформировать привычку думать пессимистично в прямо противопо-

положный – оптимистичный тип мышления. Ученые, в том числе Мартин Селигман и Михей Чиксентмихайи, сказали: «Давайте не будем искать проблему, давайте обращать внимание на то, что делает людей счастливыми», и принялись за поиск тех факторов мышления, которые открывают ресурсы человека и стимулируют его мотивацию.

Таким образом была создана программа развития продуктивного мышления, интегрированная в бизнес-обучение.

Программа называется MQ – «Mentality Quotient® Development Program».

Для создания этой программы были использованы последние открытия в области позитивной психологии, лучшие исследования и разработки ученых, таких как:

Мартин Селигман с его теорией выученной беспомощности, «Learned helplessness», и оптимизма, «Learned Optimism». На основе открытий Селигмана создан MQ-тест и программа развития MQ. Эта программа развивает самооценку, продуктивное мышление, креативность разума, умение быть оптимистом, работать в ситуациях неопределенности и не терять эффективности в условиях стресса в любой сфере бизнеса. Это курс для развития лидеров и ключевых сотрудников.

Михей Чиксенмихайи с его теорией потока, «Flow: psychology of optimal experience». Поток – это состояние наивысшей продуктивности, достигаемое, когда человек занимается любимым делом и все остальное для него не имеет значения. В бизнесе необходимо создавать такие условия, чтобы сотрудник максимально фокусировался на своем деле для достижения наилучшей производительности.

Барбара Фредриксон и ее теория позитивных эмоций, «Broaden-and-build theory of positive emotions». Дословно – построение, создание эмоций. Это еще один неиспользованный ресурс мотивации и развития сотрудников в компании. Можно практически без финансовых вложений моделировать для сотрудников девять позитивных эмоций, которые высвобождают энергию, таланты, мотивацию даже тех людей, кто всегда был посредственен, ничем не выделялся. Эти приемы я раскрываю на тренинге MQ для руководителей.

К. Петерсон и его теория Character Strengths and Virtues (сильные стороны). Я называю это – «сильности». В этом подходе мы собираем самые лучшие качества у людей. Это очень ценно для сотрудничества и создания продуктивной атмосферы на работе или на тренинге. Для руководителей важно осознать и принять тот факт, что разумнее на собраниях делать акцент на том, чего вы достигли. Как показывает практика, такой подход гораздо больше мотивирует людей.

Не нужно платить больших денег сотрудникам, чтобы они стали стремиться к достижению цели. Достаточно уделить время небольшому докладу о результатах работы компании, о положительных моментах, произошедших за неделю.

Большинство руководителей, с которыми я разговаривала, мало что знают о позитивной психологии как науке. Обычно ее путают с позитивным мышлением (популярные книги Луизы Хэй, фильм «Секрет»).

Например, во время встречи с HR-директором все идет прекрасно до того момента, пока я не произношу фразу «развитие оптимистического мышления у сотрудников».

И тут же мой собеседник начинает задавать вопросы:

– «А как связаны оптимизм и бизнес?»,

– «Зачем мне развивать у своих сотрудников оптимизм?»,

– «А разве оптимизм можно измерить?».

Как сказал мне один руководитель: «Ну вы понимаете, это могут неправильно понять... Психология вся эта, фильм „Секрет“, или того хуже – в секте заподозрят... У нас ведь бизнес, нам не до всяких там оптимистов с розовыми очками... Мне результаты нужны, цифры, объем продаж, а вы мне про оптимизм. Вы уж извините, что так напрямую, но я не вижу, зачем мне у своих сотрудников все развивать».

Я до сих пор благодарна этому HR-директору. Это была одна из первых моих встреч в Москве на тему развития сотрудников организаций по методу MQ. С тем директором мы разобрались окончательно в понятии «оптимизм», и он стал

одним из тех людей, кто поверил в действенность инструмента MQ и позже прошел MQ-коучинг для руководителей.

Поэтому требуется некоторое время, чтобы вникнуть в суть метода MQ и позитивную психологию, а также ее практическую пользу для бизнеса в наше время. И самое главное – не путать позитивное мышление и позитивную психологию. Каковы различия между ними, я расскажу в следующей главе.

2. Позитивная психология для бизнеса. Как повысить продуктивность сотрудников?

Ни один директор не готов платить зарплату «за красивые глаза». Когда работодатель нанимает человека на работу, он покупает его навыки, способности, потенциал.

Как вы думаете, насколько продуктивны ваши сотрудники, насколько оптимально они используют свои навыки и способности?

В итоге работодатель сдерживает свои обещания, а большинство сотрудников – нет.

Не потому что они не хотят работать, они не умеют по-другому. В чем причина и можно ли это изменить? Эрих Фромм сказал, что «продуктивность – это умение человека использовать свои силы и реализовать способности, заложенные в нем». Возьмите карандаш и запишите свой ответ «Мои сотрудники продуктивны на _____%». Поздравляю вас, если вы написали 100%. Вы можете отложить книгу, так как ваши сотрудники на 100% реализуют свои способности и таланты на рабочем месте.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.