

Елена ТАРАРИНА,

канд. пед. наук, бизнес-тренер, коуч, президент
ОО «Восточноукраинская ассоциация арт-терапии»

Как современному HR-у развиваться без надрыва?



Современный HR постоянно находится в информационных и чувственных потоках и должен часто принимать важные решения. Слишком большое количество обязанностей вызывает у специалиста HR-сферы притупление аналитических функций и способности оперативного мышления. Постоянная потребность проживать яркие эмоции, быть полным сил и энергии приводит к возрастающему желанию чаще избегать общения с окружающими.

Маркеры синдрома усталости от принятия решений

Процесс постоянного принятия решений существенно ослабляет способность HR-а к самоконтролю и инициативности. Синдром усталости от принятия решений был изучен и описан в 2007 г. учеными К. Вос и Р. Баумейстером. Их исследования подтвердили, что чем больше решений необходимо принять при построении планов, тем меньше решимости остается для их воплощения.

Опираясь на опыт собственной тренинговой деятельности в HR-среде, я обозначила семь основных маркеров у специалиста HR-сферы (см. рис. 1). Наличие этих симптомов в той или иной степени у HR-а оказывает влияние на снижение его профессиональной эффективности и удовлетворенности собою в целом.

Синдром усталости от принятия решений можно отнести к одному из признаков профессионального «выгорания». Осознание наличия у себя этих семи маркеров – первый шаг для HR-а на пути к изменениям.

«Унылый» HR: какова эффективность?

Если на языке метафор попробовать описать эффективного и неэффективного сотрудника HR-сферы, то отлично бы подошло сравнение «унылый» HR и «лучезарный» HR.

С точки зрения психологической практики достаточно просто описать «унылого» HR-а. Его внешний вид, все мысли и поступки полны унынья, нет способности радоваться и созидать.

У «HR-унылыша» есть потребность в т. н. духовном фастфуде, т. е. в постоянном обучении и развитии, но абсолютно отсутствует навык внедрять полученные знания в жизнь и практику. Это формирует ложное ощущение профессионализма и компетенции. Часто приводит к снижению самооценки и нарушению коммуникаций.

«HR-унылыш» обижается и осуждает, критикует и завидует. Особенность проявления таких чувств – долгосрочное проживание. Он словно погружается в негативные эмоции и через некоторое время становится преисполненным ими.

«Унылый» HR реализует большую часть решений и действий либо из зоны комфорта, либо стресса. Но забывает о том, что эффективнее всего решения и действия, которые были совершены из зоны усилия.

Рисунок 1. Маркеры синдрома усталости от принятия решений



Частая привычка «HR-унылыша» – слишком много думать о том, на что он конкретно сейчас повлиять никак не сможет. Такие мысли в итоге приводят к очередному эмоциональному истощению, стимулируют лень и возрастающую прокрастинацию.

И в завершение описания психологического портрета «HR-унылыша» обязательно нужно отметить его желание работать за поддержку и признание больше, чем за деньги.

Стратегии перехода от «унылого» HR к «лучезарному»

Под стратегиями перехода мы подразумеваем движение в основных ключевых направлениях развития личности HR (см. табл.).

Работа в ключе этих базовых направлений неизбежно приведет сотрудника HR-сферы к положительным изменениям в эмоциональном состоянии.

Психологическая зарядка для повышения HR-эффективности

Под психологической зарядкой подразумеваются конкретные осознанные действия, которые существенно повысят вашу самооценку и работоспособность (см. рис. 2).

Как превратить камни преткновения в фундамент успеха?

В завершение статьи предлагаем практические рекомендации, следуя которым вы поднимете самооценку и станете «лучезарным» HR-ом!

- Что бы ни произошло в вашей жизни, не спешите реагировать. Возьмите какое-то время для принятия события и выбора наиболее верного решения для себя и других.

- Если вы в своей профессии более двух лет, то работа (вернее ее 70 %) становится предсказуемой и скучной. В любой деятельности всегда есть неинтересная, безэмоциональная часть, что само по себе вполне нормально. Когда работа станет скучной, не пытайтесь привыкнуть к ней. Полюбите себя в данной работе! Восхититесь своим мастерством, опытом, терпением!

- Постоянно знакомьтесь с новыми людьми. Будьте благодарны окружающим, уделяйте достаточно времени значимым людям и событиям.

- Чтобы действовать, не всегда обязательно понимать. Некоторые действия совершаются интуитивно. Понимать и ничего не делать – хуже всего!

Рисунок 2. Шаги, позволяющие повысить личную эффективность

Делай раз!

Каждый день что-то выбрасывайте (с рабочего стола, из ПК, из дому и т. д.) и делайте новое или по-новому.

Делай два!

Научитесь отдыхать без чувства вины. Это реальная возможность вдохнуть свежие идеи в работу и другие сферы!

Делай три!

Будьте благодарны и доброжелательны. Принимая что-либо в дар, обязательно также что-то отдавайте. Так как это круговорот добра в природе.

Делай четыре!

Постоянно держите на балансе чувство собственной важности и обыкновенности. Не нужно свысока относиться к окружающим, но и занижать самооценку тоже не стоит. Чувствуете превосходство – займитесь физическим трудом. Ощущаете обычность – уделите время себе, оденьтесь красиво и сходите в любимое место.

Делай пять!

*Рисуйте мишени вокруг своей цели. Помните, что привлекая других к реализации своих идей, вы даете людям возможность быть причастными к хорошим событиям, а быть нужным и полезным – важно!**

- Примите в себе чувство неловкости. Когда HR осваивает новые знания, навыки и опыт (а это происходит постоянно), он часто чувствует себя начинающим. Постоянное развитие удерживает в вас чувство неловкости. Но не бойтесь, пробуйте!

- Всегда выглядите хорошо, опрятно и со вкусом. Обязательно возьмите несколько консультаций стилиста. Часто внешний вид дает больше бонусов в диалоге, чем очень мудрые слова.

- «Никогда не упускайте возможность быть потрясающим» (Т. Силиг). Осмеливайтесь! Будьте дерзким! Выбирайте искренне! Доверяйте! Больше прощайте! Цените себя и постоянно преодолевайте трудности!

Каждый выбирает свой путь. Предлагаю уделить время практическим действиям после прочтения. Это единственный способ превратиться в «лучезарного» HR-а! 

Таблица. Основные стратегии перехода нерезультативного HR-а в эффективного

Избавление от балласта	Осознание своих сильных сторон, актуальных именно в данный момент жизни; способность обижаться и при этом не удерживать обиды; отказ от лжи, полуправды и приукрашиваний в любом их проявлении
Привычка проактивного мышления	Брать ответственность за все, что происходит в вашей жизни, на себя; укреплять мировоззрение достаточности: избегать слов и мыслей о соперничестве, вражде и агрессивной конкуренции. Необходимо формировать убеждение – если у вас до сих пор нет того, что есть у других, то это только потому, что вы еще не придумали свою главную креативную идею
Потребность в постоянном преодолении	Важно каждый день осознанно выбирать действия, в которых вы будете преодолевать себя. Преодоление – единственный способ генерирования жизненной энергии и основа устойчивой самооценки. Если вы не будете сами выбирать преодоления, то в вашу жизнь они все равно придут

* Если представить, что цель – это точка, то каждый круг вокруг нее – один человек, которого вы пригласили к сотрудничеству. Чем больше кругов, тем четче видимость цели, устойчивее ваша устремленность.