



Эмоциональная встряска, как говорят ученые, бывает полезной для коллектива. Таким образом люди замещают дефицит эмоций, которых всем нам не хватает. Как научиться грамотно использовать эмоции при общении с подчиненными?

1. Не давайте «голодать»

Эмоциональное состояние сотрудников зависит не только от того, что происходит на работе. Вокруг вас живые люди. Они смотрят новости и читают газеты, поэтому события в мире добавляют им адреналина. Но бывают периоды, когда почти ничего не происходит.

Если жизнь не встряхивает сотрудников, сделайте это сами. Одних можно хорошенько отчитать (имея для этого должное основание), других поощрить и подбодрить. Подбросьте людям несколько новых тем для бурного обсуждения, расскажите любопытную историю из собственной жизни. Так вы дадите коллективу возможность утолить эмоциональный голод, а штиль сменится рабочей атмосферой.

2. Как выбрать «жертву»

Обратите внимание на наиболее сонных сотрудников. Те, кто постоянно жалуется на усталость, недосып, горы работы и маленькую зарплату, и есть основные кандидаты на

эмоциональную встряску. Проверьте, в каком состоянии их дела. Повод для разноса должен быть веским и конкретным, чтобы вас не упрекнули в несправедливости. Например, человек уже два месяца возится с составлением договора или отчета, пользуясь тем, что на него не обращают внимания. Порадуйте подчиненного своей заботой — поинтересуйтесь, почему работа до сих пор не выполнена, что ему мешает с ней справиться. Предложите варианты решения проблемы.

Этот разговор вовсе не обязательно превратится в нагоняй. Может быть, он, наоборот, подстегнет сотрудника на трудовые подвиги. А поскольку он обязательно поделится информацией с коллегами, то поможет встряхнуть и остальную часть коллектива.

3. Будьте жестким

Для людей лучше отрицательные эмоции, чем вовсе никаких. Не бойтесь критиковать подчиненных и принимать жесткие дисциплинарные меры. Штрафы, лишения премии, угроза увольнения или даже само увольнение виновного могут подстегнуть остальной коллектив к более активной работе.

Так, например, поступили в одном из крупных московских рекламных агентств. С какого-то момента проекты стали выполняться по накатанной. Постоянные клиенты были довольны, но новых не прибавлялось. Тогда гендиректор лично поговорил с сотрудниками, чья работа устраивала его меньше всего. Общение было эмоциональным, но в то же время аргументированным. На часть персонала благотворно подействовал сам факт бурного обсуждения качества работы. Люди начали предлагать новые идеи, придумывать новые ходы по привлечению клиентов. Тех, на кого встряска не подействовала, уволили.

4. Хвалите и поддерживайте

Положительные эмоции, поддержка и слова благодарности от начальства могут оказать больший эффект, чем разнос и нагоняй. Но хвалить нужно за дело. Когда будете благодарить, не отделяйтесь общими фразами и размытыми формулировками. Сотрудник должен понимать, что в его работе вам понравилось. Некоторым людям нужны внимание и поддержка со стороны шефа. Приветствие и улыбка покажут подчиненному, что вы его знаете, помните о его существовании и рассчитываете на него. Бывает, что работник чувствует свою эмоциональную опустошенность, устал от однообразия. Если вы хотите сохранить этого человека для компании, предложите ему заняться другой работой, поручите проект, отличающийся от того, чем он занимался

раньше. Или хотя бы дайте ему короткую передышку. Покажите человеку, что заботитесь о его настроении и душевном комфорте.

5. Управляйте эмоциями

Американские ученые доказали, что эмоциональный интеллект для руководителя гораздо важнее IQ. И действительно, многие руководители больших компаний, да и важные политические деятели мало похожи на гениев. А карьерных высот они достигли не только благодаря уму и образованию, но и во многом потому, что были эмоционально сильнее других. Лучше переносили удары судьбы, быстрее принимали решения, были готовы к резким переменам обстановки, не переживали из-за уколов и нападков коллег-конкурентов. Эмоционально сильный человек похож на алмаз, которым можно при случае и стекло разрезать, и камень просверлить без ущерба для самого алмаза. Стать «алмазом» можно, научившись подчинять эмоции цели, к которой стремитесь.

Поставьте перед собой задачу и продумайте пути ее решения. Выбрав направление, планомерно двигайтесь по нему к успеху, а эмоции пусть помогают вам в этом.

Представьте, что вы заблудились в лесу: вас нещадно грызут комары, собирается гроза и т. д. Если поддадитесь эмоциям, можете просто сгнуться в чаще. Если же превратить эмоции в дополнительную мотивацию к тому, чтобы быстрее выбраться из леса, то с большой долей вероятности спасетесь. Так же и в карьерных вопросах. Нужно понять, что ваши эмоции — и негативные, и позитивные — всего лишь фон, который не должен повлиять на движение к конечной цели. От того, грустно вам или весело, путь достижения успеха не изменится. Относитесь к собственным переживаниям как к фону — точно так же, как вы относитесь к дождю, снегу или солнцу.

