



Thinkstock/Фотобанк.ру

Обсуждаем на
www.katrenstyle.ru

ДОЛОЙ РУТИНУ!

Бизнес-тренер
Людмила Городничева о том,
как сменить механический
подход к работе на творческий
и эффективный



Досье КС

Людмила Городничева (Москва) – бизнес-тренер, сертифицированный коуч, психолог, руководитель корпоративного университета ГК «Неотек», подробнее на goandco.ru

В любой компании команду менеджеров условно можно разделить на два лагеря. Первый лагерь — старички, это костяк команды, они любят компанию всей душой и принимают ее ценности, они являются своеобразными «хранителями» традиций компании. Зачастую благодаря им компании удается легко формировать «новые поколения» сотрудников без риска потери корпоративной культуры и традиций. Второй лагерь — это сотрудники, которые работают не так давно, по сути, эта категория сотрудников «управляется» благодаря уважению к «старичкам», а значит, и принятию их ценностей.

Не так давно американские ученые провели исследование причин, по которым некоторые люди могут долго работать в одной компании и разделять ее ценности, а другие нет. Главным отличием «долгожителей» стало умение избегать рутинности в работе и развиваться в профессии «горизонтально», с каждым годом всё больше и больше становясь экспертом в своем деле. Сотрудники, которые могут избегать рутинности, как правило, более эффективны и положительно настроены на работу. Важно отметить: они проактивны, не плывут по течению, тогда как другие устают от однообразия и выходят на рынок труда искать новые, «более творческие» перспективы. Предлагаю разобраться в причинах возникновения рутинности в работе и в том, как ее избежать.

Рутинность (франц. *routine*, «проторенный путь», «сноровка»), согласно «Толковому словарю Ушакова» — это консервативность, рабское следование заведенному шаблону или известным навыкам, превратившимся в механическую привычку. Иными словами, это механическое повторение одних и тех же действий для достижения одного и того же результата в работе.

Всё «на автомате»

Каждый из нас может вспомнить начало трудового пути. Изначально любая работа может показаться не очень сложной — ведь мы не осознаем, насколько некомпетентны в своем деле. В процессе погружения начинают возникать трудности, мы начинаем видеть зоны роста в работе и осознавать, сколько всего пока не умеем, в этот момент начинается процесс максимально активного научения. Когда сложности обучения заканчиваются и наша профессиональная модель поведения сформирована, мы осознаем, что необходимый уровень компетенций набран и выполняем работу уже с минимальным уровнем стресса. А значит, процесс развития останавливается, начинается процесс привыкания. Когда привычка полностью сформирована, мы начинаем выполнять свои функции «на автомате», бессознательно, часто не задумываясь о том, как можно выполнять свои привычные процессы иначе, — более эффективно, например.

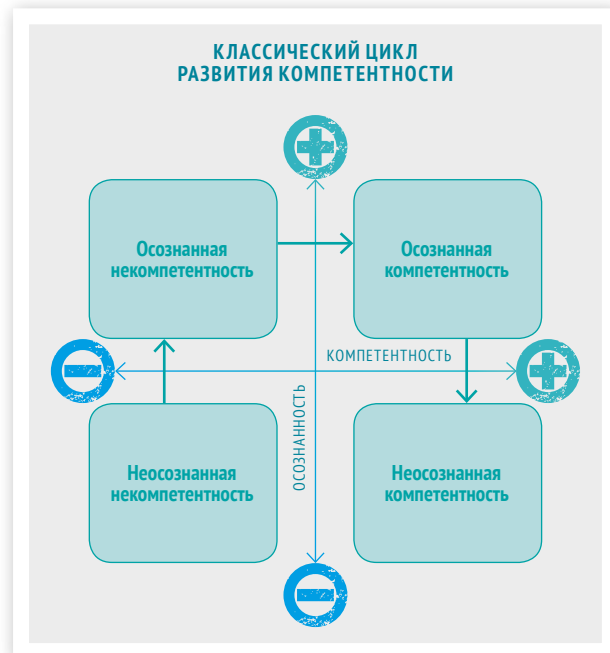
На одном из тренингов по стресс-менеджменту я задала группе вопрос: «Как вы считаете, привычное выполнение работы — это хорошо или плохо?». Мне-

ния разделились. Одна часть группы считала, что это хорошо — ведь процесс научения пройден, стресс минимален, а значит, продуктивность работы будет выше. Другие участники были убеждены, что это, конечно, хорошо, ведь человек научился работать, но «хорошо» ненадолго. Процесс привыкания вызывает погружение в зону комфорта, сотрудник расслабляется, работает шаблонно, не всегда может видеть новые возможности решения старых задач и, соответственно, процесс развития замедляется. Часто при этом падает интерес к работе, возникает ощущение застоя и человек попадает в рутину.

Лично я придерживаюсь мнения второй половины группы, так как именно механическое повторение одних и тех же функций, без анализа и поиска новых решений, приводит в рутину и застою.

Как понять, что вы погрязли в рутине?

1. Вы выполняете одни и те же функции более трех лет и часто не задумываетесь о том, как именно делаете свою работу.
2. Работа часто вызывает у вас либо отрицательные эмоции («надоела!»), либо не вызывает никаких эмоций вообще (это уже говорит о полном эмоциональном выгорании).
3. Вы часто ленитесь, выполняете работу без энтузиазма.



ОПРАВДЫВАЯ ОЖИДАНИЯ

RENEWAL

ИНЪЕКЦИИ БУФУС®

Инъекционные препараты, произведенные по технологии BUFUS®



ТРАВМОБЕЗОПАСНОСТЬ

Полимерная ампула буфус удобна и безопасна в эксплуатации.



ИНЕРТНОСТЬ

Контакт ампулы буфус с раствором (в отличие от стекла) не приводит к изменению его pH-значения и образованию в растворе механических включений — солей Mg и Ca.



МОБИЛЬНОСТЬ

Полимерной ампуле буфус не страшны деформации.



- Ваш уровень развития и знаний такой же, как и год назад. Вы ежедневно механически выполняете одни и те же функции.
- Ходить на работу вас мотивируют либо материальные факторы, либо хорошие отношения в коллективе.

Часто привычка выполнять одну и ту же работу одними и теми же способами закрепляется настолько, что человек перестает видеть другие варианты решения. Это происходит потому, что длительное погружение в зону комфорта вызывает устойчивые причинно-следственные связи — протраивается неизменный ассоциативный ряд между работой и способами ее выполнения. Именно поэтому часто бывает так: с одним руководителем у сотрудника «всё отлично в работе», а когда приходит новый начальник и предлагает новые методы работы, подчиненные начинают протестовать, даже не попробовав работать иначе. После постоянных повторений одних и тех же действий люди даже не могут себе представить, что могут быть другие варианты выполнения работы, возникает мощнейшая реакция — сопротивление изменениям. Можно сказать, что от длительной привычки работать по одной и той же схеме сначала возникает рутинность, а далее ригидность мозга.

Ригидность (от лат. *rigidus* — «жесткий», «твердый») — затрудненность (вплоть до полной неспособности) в изменении программы действий в условиях, требующих этих изменений. Ригидность может выражаться в разных областях: в области восприятия ситуации, эмоциональных откликов на изменения или в «закопсневшей» системе мотивов человека. Уровень ригидности может зависеть от сложности поставленной задачи, ее привлекательности для человека, уровня опасности и стимуляции.

«Антирутинные» прививки

Есть несколько способов избежать возникновения рутинности, которая со временем грозит перерасти в еще большую неприятность — ригидность.

1. Мотивация перемен

Любые перемены начинаются с самомотивации на них. Важно отметить, что для разных людей работа-

ют разные формы самомотивации. Некоторые стремятся в переменах к чему-то новому (условиям, жизни, возможностям, развитию), а некоторые начинают перемены, уходя от чего-то старого (рутины, надоедливости шефа, постоянного негатива клиентов и т. п.).

Спросите себя, а ваши перемены — это движение к... или уход от?... Кстати, у некоторых присутствуют обе формы и это тоже нормально. Запишите на листок бумаги, ради чего вы готовы «ломать в своей голове причинно-следственные связи» и менять привычные шаблоны действий. А если наступит момент, когда в процессе перемен вдруг захочется дать «задний ход», еще раз перечитайте записанные мотиваторы движения вперед.

2. Анализ эффективности работы

Проанализируйте, насколько эффективно вы выполняете свою работу, оцените себя по следующим параметрам:

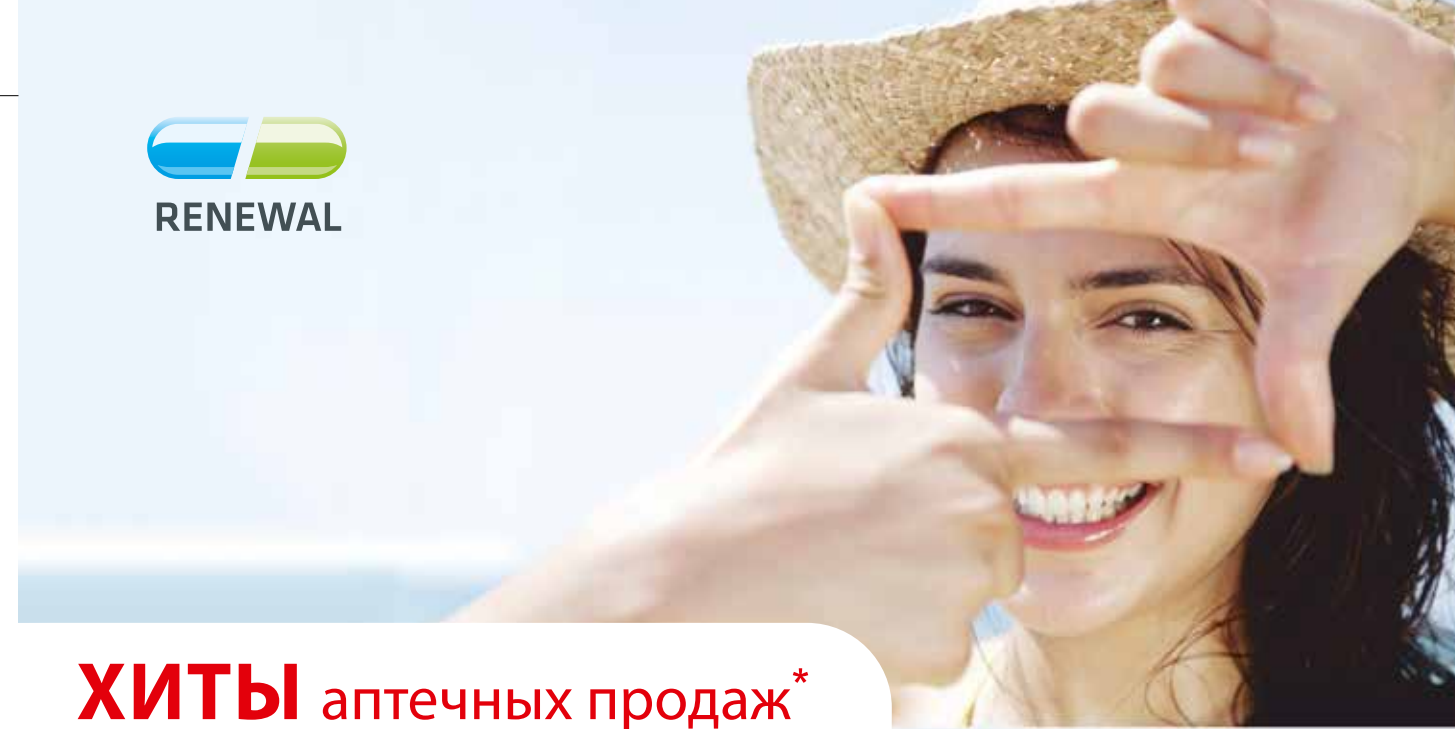
- Насколько качественно я работаю? Какую бы оценку я себе поставил по пятибалльной шкале? Почему? Где мои зоны роста?
- Всегда ли я успеваю выполнить работу в установленные сроки?
- Как меня оценивают коллеги?
- Какую обратную связь дает мой руководитель? Как я ее принимаю? Как я ее использую?
- Насколько комфортно со мной взаимодействовать коллегам из других подразделений?

Если вы честно ответите, что в своей работе можете быть эффективнее, значит, вашу старую модель работы надо корректировать. Меняясь, вы выйдете из рутины и станете эффективнее.

3. Поиск новых методов работы

Для того чтобы изменить модель поведения, важно, чтобы решение изменить ситуацию шло именно от вас, чтобы вы сами для себя выделили новые пути достижения старых задач, которые будут для вас актуальны и интересны. Лучше всего здесь использовать творческий подход.

Возьмите яркие маркеры и одним цветом постарайтесь схематично нарисовать ваши ежедневные задачи и способы их решения, напишите плюсы и минусы своего привычного подхода. Далее задайте себе вопрос: «А как еще я могу решить эту задачу?», «Как я могу более эффективно выстроить диалог с клиентом?». Другим цветом распишите новые подходы и решения, плюсы и минусы новых подходов,



ХИТЫ аптечных продаж*

• СНЯТИЕ СИМПТОМОВ



• ЛЕЧЕНИЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ



• УКРЕПЛЕНИЕ ОРГАНИЗМА



ЗАО «ПФК Обновление», Россия, Новосибирск, www.pfk-obnovlenie.ru тел. 8-800-200-0995

*данные по продажам ЗАО «ПФК Обновление» за 2013 г
**рекомендуемая производителем розничная цена (руб.)

Рег. уд.: Цитрамон П ЛСР-006922/10,
Анальгин ЛС-000487,
Грамицидин С ЛСР-005761/08,
Мукалтин ЛС-000973,
Аскорбиновая кислота ЛСР-005262/07,
Кальция глюконат ЛС- 000651.

выберите наиболее подходящие именно вам. На первый взгляд метод простой, но на практике он часто вызывает трудности, так как это задание заставляет посмотреть на привычный функционал по-новому.

4. Обучение. Поиск новых трендов

Рынок постоянно меняется, и для того чтобы быть эффективнее, эксперты придумывают различные новые методы решения старых задач, тем самым оптимизируя рабочее время и ресурс сотрудников. Тренды транслируются на профессиональных конференциях, курсах обучения, именно поэтому периодическое обучение помогает быть эффективнее в работе, меняться, чтобы рутинность обходила вас стороной.

Опыт пяти лет, если человек не обучается, — это опыт одного года, повторенный пять раз. Именно поэтому количество лет работы не показатель высокого качества и результативности.

Часто на тренингах сотрудники говорят, что обучение неактуально, ведь опыт работы у них и так колоссальный. В процессе тренинга часто выясняется, что это не совсем так. Почему? Опыт пяти лет, если человек не обучается, — это опыт одного года, повторенный пять раз. Именно поэтому количество лет работы не показатель высокого качества и результативности. На обучении такие сотрудники часто играли роль «пассажира»: «я присутствую, но меня не трогайте», «я и без того всё знаю». Если тренер не силен, то обычно с такими сотрудниками он предпочитает не связываться, соответственно, обучение становится неэффективным. Либо сотрудник включается в процесс обучения, активно воспринимает всё, полученное на тренинге, но на практику эти знания не переносит. Это влечет за собой сохранение привычной модели поведения, вызывает рутинность и ригидность. Именно поэтому постоянное обучение и развитие — прививка номер один против рутинности и личной неэффективности.

5. Смена привычного шаблона дня

Каждый день мы выполняем одни и те же ритуалы: дом — работа — кофе — почта — задачи — обед — задачи — чай — дом. Эта привычка жить по одной схеме вызывает рутинность. Попробуйте поменять ритуалы. Вместо кофе выпейте сок, поменяйте привычное выполнение задач местами. Постарайтесь вечером добавить хотя бы один позитивный момент, чтобы поощрить себя за отлично отработанный день, старайтесь искать новые

источники получения положительных эмоций. Проактивность успешного человека заключается в способности брать полную ответственность за качество своей жизни и менять ее в тот момент, когда она перестает радовать так, как раньше.

6. Расширение функционала

Старайтесь расширять свой функционал. Если понимаете, что есть какие-то участки работы, с которыми вы справитесь и выполнение которых вам будет интересно — стоит идти на обсуждение этих вопросов с руководством. Смело просите новые задачи, обсуждайте повышение заработной платы. Расширение функционала помогает развивать новые способности, поэтому выход из состояния застоя гарантирован.

Если вы понимаете, что в рамках вашей работы это невозможно, то, думаю, вам отлично подойдет функция наставника, которая есть в любой компании. Взяв ответственность за обучение нового сотрудника, вы новым взглядом проанализируете свою работу и наверняка найдете для себя новые горизонты развития в профессии. А благодарность нового коллеги подарит положительные эмоции.

7. Карьерный рост

Чтобы избежать рутинности и застоя, важно расти по карьерной лестнице. Если вы долгое время находитесь на позиции исполнителя, подумайте, что вам мешает занять более высокую ступень. Это может быть страх либо неуверенность. Проработайте эту ситуацию с экспертом — внутренним сотрудником HR или внешним специалистом. Движение вперед — это естественное развитие, поэтому планируйте карьерный рост и добивайтесь поставленных целей, тогда новая волна эмоций подарит вам драйв и новый вкус жизни.

Выбираем правильные краски

Антон Чехов писал, что «к жизни надо относиться так же, как талантливый художник относится к своему шедевру: правильно выбирать краски, которые будут на холсте, следить за картиной, которая получается, и думать, то ли выходит, что хотелось». Каждый из нас сам решает, какой будет его жизнь — интересной или рутинной, каждый из нас сам принимает решение — радоваться жизни или унывать. Только мы сами решаем, какими красками рисовать свой «холст жизни», именно поэтому так важно уметь направлять течение жизни в нужное русло. Работайте над собой, и тогда жизнь будет дарить только положительные эмоции!



Сиалор®

ПРОТАРГОЛ

ГОТОВАЯ ФОРМА ВЫПУСКА



10 мл



Срок хранения 2 года



Температура хранения 25 °C



В свободной продаже



RENEWAL

ЗАО «ПФК Обновление», Россия, Новосибирск, www.pfk-obnovlenie.ru тел. 8-800-200-0995

*Рекомендуемая производителем розничная цена (руб.)

Реклама