

Глава 15

Самосознание и самоконтроль в действии

Истинное знание — в познании границ своего невежества.

Конфуций

САМОСОЗНАНИЕ

Работая консультантом уже двадцать три года, я контактирую с разными компаниями и помогаю их сотрудникам стать более успешными. Общение со многими людьми в одной организации позволяет мне взглянуть на обстоятельства с разных ракурсов. Меня не перестает удивлять, насколько по-разному мои собеседники воспринимают одну и ту же ситуацию. Их точки зрения порой до такой степени не совпадают, что я думаю: действительно ли эти люди работают вместе, об одних ли вещах говорят? Наблюдая подобное, я понимаю, что отсутствие самосознания — недостаток весьма болезненный. Я расскажу о трех случаях, которым была свидетелем.

[Почитать описание, рецензии и купить на сайте МИФа](#)

Примеры

Пример 1

Цель собрания: обсудить, как продвигается работа по новому направлению

Компания: OSP Controls

Диалог 1. Сотрудник.

Вопрос. Как у вас дела с вашим руководителем?

Ответ. Не очень-то хорошо. Она не обращает внимания на мои слова. Но без необходимых инструкций я вряд ли справлюсь.

Вопрос. А вы просили о помощи?

Ответ. Конечно. Когда я прихожу за разъяснениями, она говорит о вещах, никак не связанных с моими обязанностями. Я отвечаю за Западное побережье. Она же постоянно рассказывает, как озабочена показателями нашей компании в Латинской Америке. Я спрашиваю, что из сказанного ею мне следует взять на заметку в работе здесь, на Западном побережье. На что она отвечает, что это совершенно разные рынки.

Вопрос. И что вы делаете потом?

Ответ. Стараюсь быть более конкретным. Например, вчера я зашел и попросил взглянуть на мои планы продаж.

Вопрос. И?..

Ответ. Она проигнорировала мою просьбу, сославшись на то, что у нее деловая встреча. Я спросил, когда мы сможем все обсудить, а она ответила, что в этом нет необходимости. Ее, кажется, бесит уже одно то, что я задаю вопросы. Я чувствую себя так, будто мешаю ей.

Диалог 2. Руководитель.

Вопрос. Как дела с вашим новым менеджером по продажам на Западном побережье?

Ответ. Отлично. Мы проводим много времени вместе, я ввожу его в курс дела.

Вопрос. Он понимает, в чем состоят его задачи?

Ответ. Конечно, я многое ему объясняю.

Вопрос. На ваш взгляд, ему этого достаточно?

Ответ. Да, он отлично справляется с новой должностью.

Вопрос. Вы его спрашивали?

Ответ. Мы часто разговариваем. Уверена, если бы были какие-то проблемы, он бы сообщил. К тому же он знает, что может обратиться ко мне в любой момент.

Пример 2

Разговор двух друзей за обедом.

Вопрос. Как дела?

Ответ. Ужасно.

Вопрос. А что случилось?

Ответ. Меня снова прокатали с работой. Прогнившая система! Здесь невозможно сделать карьеру! Говорят, что у компании есть четкие принципы продвижения сотрудников, но я в это не верю.

Вопрос. Как думаешь, почему тебя не повысили?

Ответ. Кто знает! Может, потому что у них уже был готовый кандидат, один из любимчиков. Мне сказали, что причина в недостаточных навыках владения компьютером, но я разбираюсь в компьютерах точно так же, как тот парень.

Факты.

Сотрудник не получил повышение, потому что не владел необходимыми навыками работы на компьютере. Для предлагаемой позиции требовалось умение работать в Excel и создавать сложные таблицы. Этот человек никогда не делал ничего подобного, но заверил руководство, что справится, если возникнет необходимость. Кандидат же, получивший место, неоднократно создавал сложные таблицы и подробно объяснял, какая именно подошла бы для конкретного приложения. Он также показал свои прошлые работы.

Каждый из этих примеров демонстрирует искаженное самосознание. В них мы видим два совершенно противоположных взгляда на одну и ту же ситуацию. Как такое возможно? Кто прав, а кто ошибается? Вопрос на самом деле не в этом — никто не пытался злонамеренно исказить реальность, — а в том, что герои историй действительно видят вещи совершенно по-разному. Однако именно наш взгляд на ситуацию определяет наши реакцию и поведение. Замутненность может привести к нежелательным последствиям.

В первом примере руководитель хотела быть полезной своему новому сотруднику. Во втором примере человек желал получить повышение. Но по многим причинам эти люди не пришли к поставленной цели. Они даже не знали, что их поведение не способствует достижению желаемого. К большому сожалению, очень часто причиной непонимания становится именно отсутствие самосознания. Если продолжить мысленно развивать любой из приведенных примеров, к какого рода развязке можно прийти? Не исключено, что специалист по продажам на Западном побережье решит: руководитель хочет его провала, а сотрудник, надеявшийся на повышение, начнет распространять слухи о том, что

в компании продвигают только любимчиков. Ничего из этих действий не соответствовало бы желаниям другой стороны, но, к сожалению, благие намерения руководителей мало что изменили бы в сложившихся обстоятельствах.

Многие начальники, с которыми мне доводилось беседовать, знали о списке «качеств хорошего руководителя» из первой главы и были уверены, что в целом соответствуют ему. Конечно, все признавали, что порой ошибаются, но заверяли, что такое случается редко и, как правило, не без причины. Аналогично большинство их подчиненных были уверены, что отвечают критериям «хорошего сотрудника», а если когда и проявляют себя иначе, то исключительно из-за провокаций коллег или несносного начальства. Безусловно, статистика удовлетворенности работой, корпоративной культурой и другими показателями была бы более положительной, если бы люди чаще выказывали заявленные качества. Может быть, мы лишь верим, что ведем себя определенным образом, тогда как на самом деле все иначе? Или, возможно, окружающие не воспринимают нас теми, кто мы есть, не видят, чего мы действительно хотим? А может, все вместе?

Отчасти верно и то и другое. И именно поэтому ЭИ — это невероятная сила. Он помогает реализовывать свои стремления на рабочем месте, действуя в соответствии со своими намерениями, а также лучше понимать окружающих. Все, о чем мы говорили во второй части книги, связано с повышением уровня самосознания. Оно требует от нас четкого и ясного представления о том, кто мы есть: каковы наши сильные и слабые стороны, наши ценности и убеждения. Если бы, к примеру, руководитель из первого примера понимала, что ее указания часто расплывчаты и что порой она не слишком внимательно слушает, возможно, она попыталась бы скорректировать свое поведение. Самосознание также требует

четкого представления о своей эмоциональной реакции на те или иные обстоятельства. Герой второго примера больше бы преуспел, если бы вместо обвинений в адрес других уделил внимание совершенствованию собственных навыков. В частности, ему следовало бы подробнее уточнить, какие именно компетенции требуются для продвижения.

Человек, имеющий высокую степень самосознания, как правило, хорошо осведомлен о своих эмоциональных реакциях и триггерах, их вызывающих. Люди, обладающие высоким самосознанием, предостерегают сами себя: «Мне следует быть осторожнее в определенных ситуациях, потому что я могу наговорить такого, о чем потом буду жалеть». Ваша цель как собственного наставника — лучше изучить эти триггеры. Тот, кто в достаточной мере владеет самосознанием, отлично понимает свои ценности и убеждения и знает, как важна гармония между ними. Понимание эмоций — ключевой элемент эффективных отношений и создания позитивной атмосферы на рабочем месте.

Напротив, если ваше самосознание недостаточно сильно развито, вы выглядите равнодушным или не способным держать себя в руках. Вы не вполне отдаете отчет своим чувствам, а следовательно, и тому, как ваши эмоции отражаются на окружающих. Вы не осознаете своих сильных и слабых сторон, что затрудняет саморазвитие. Вы упускаете возможность с помощью своих чувств и эмоций получить информацию, необходимую для достижения ваших целей. А без осознания своих эмоций, своих преимуществ и недостатков невозможно развить необходимые для продвижения навыки. Мне на ум приходит один яркий пример. Джереми занимал руководящую должность и часто не справлялся с собственными эмоциями. Все, кто должен был отчитываться перед ним, наизусть знали признаки приближающегося гнева.

Он начинал ерзать в кресле, краснел, стискивал зубы и, наконец, раздражался бурной тирадой о том, что сотрудники не сосредоточены на важных вопросах. Сам Джереми при этом и не подозревал, что подвержен таким вспышкам. Однажды он встречался с внешними аудиторами, которые должны были прояснить два вопроса. Во-первых, их интересовала реорганизация, а во-вторых, список сотрудников для возможного сокращения. Подчиненные Джереми наблюдали, как он заерзал в кресле, покраснел, стиснул зубы, потом сказал, что проверяющие не подготовлены к обсуждению, и взорвался. Никого, кто знал Джереми, это не удивило, кроме него самого. Позже он оправдывался: он-де понятия не имел, что вот-вот потеряет самообладание. К сожалению, потерял он не только самообладание, но и работу. Увы, такое низкое самосознание и непонимание собственных эмоций не редкость. Годами людей приучали к тому, что эмоциям не место на работе, и в итоге некоторые стали игнорировать свои чувства до такой степени, что забыли об их существовании. Однако эмоции просачиваются в жизнь самыми хитрыми способами. В результате те, кто их игнорирует, порой абсолютно не способны понять собственные реакции. Это непонимание может поставить крест на карьере.

Еще один пример: Дэвид, блестящий инженер, вдруг обнаружил, что многие его коллеги продвинулись по служебной лестнице, в то время как он постоянно остается не у дел. В его компании очень ценили сотрудников, которые открыто высказывали свои мысли и представляли свои идеи. Дэвид знал об этом, но все же не мог заставить себя открыть рот. Он все время находил оправдания. То время неподходящее, то кто-то взял слово раньше него, то кто-то другой уже предложил нечто подобное... Руководитель Дэвида пытался научить его высказывать свои мысли. Инженеру потребовалось

больше года, чтобы догадаться: причина его молчания состоит в чрезмерной озабоченности мнением окружающих. Осознав это, Дэвид наконец смог побороть свои лишние логики опасения. В компании действительно ценили тех, кто не молчал. И пока Дэвид не разобрался в своей проблеме, он не понимал причину своего профессионального торможения.

Самосознание — одна из самых сложных составляющих ЭИ, и неудивительно, что большая часть книги посвящена именно ему. Если вы думаете, что ваше самосознание достаточно развито, и хотите проверить это, воспользуйтесь методикой всесторонней оценки. Ее преимущество в том, что вы как будто видите себя глазами других людей. Среди них могут быть ваши приятели, сослуживцы, руководитель или подчиненные — кто угодно, кто знаком с вами и с кем вы взаимодействуете на рабочем месте. Цель всесторонней оценки — обнаружить пробелы. Без этой информации вы рискуете упустить множество возможностей. Например, считая себя замечательным слушателем, вы не будете тратить время на развитие в себе умения слушать. С другой стороны, если вы были убеждены в своей способности слушать, а опрос показал обратное, вы можете захотеть развить этот навык. Исследования связывают результаты всесторонней оценки с ростом эффективности руководителей благодаря повышению уровня самосознания. Одно из таких исследований в *Journal of European Industrial Training* предоставляет достаточно обширные данные, позволяющие предположить: повышение самосознания ведет к увеличению степени эффективности руководителей⁶².

Вот примеры данных всесторонней оценки ЭИ согласно соответствующим показателям. Из приведенных таблиц видно, что оценки респондентов в каких-то случаях совпадают с оценками окружающих, а в других идут с ними совершенно вразрез. На рис. 15.1 показан график человека с адекватным

взглядом на свой ЭИ. А вот графики на рис. 15.2 демонстрируют, что представления человека о самом себе далеки от мнения окружающих.

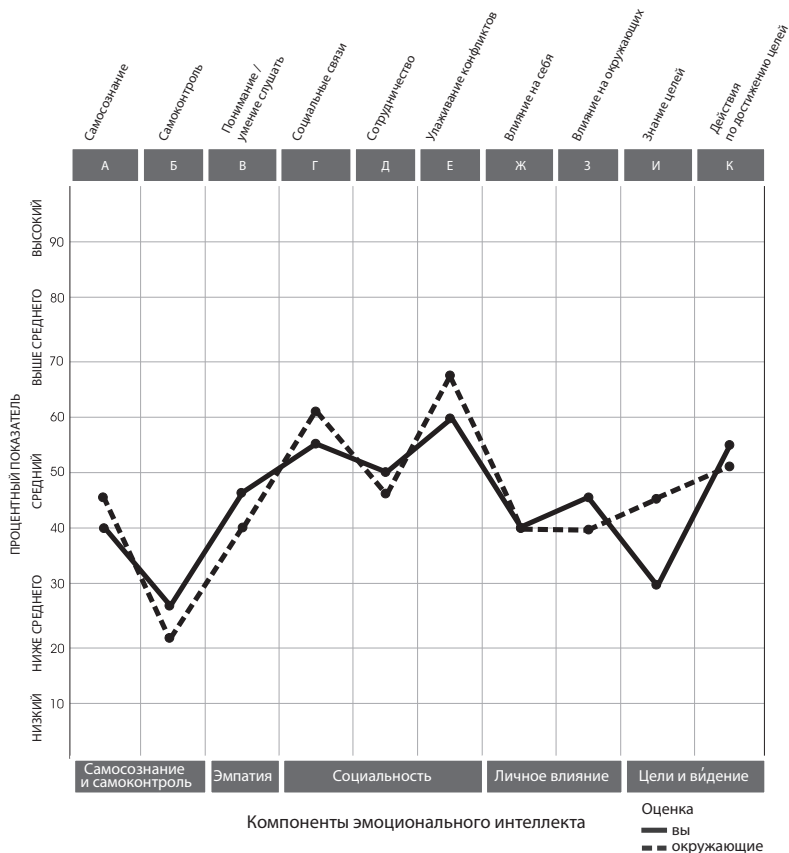


Рис. 15.1

Кроме того, исследование выявило, что респонденты оценивают себя куда ниже, чем о них думают окружающие. В таком случае у них есть возможность обратиться к своим сильным сторонам, осознав, что они на самом деле вполне компетентны в определенных сферах (см. рис. 15.3).

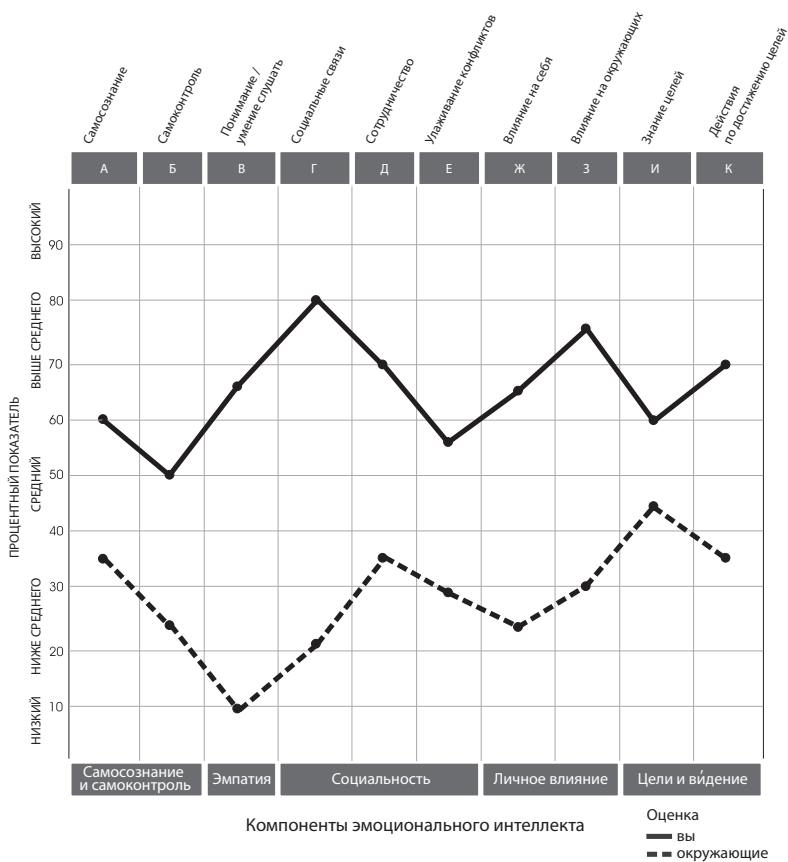


Рис. 15.2

Чем адекватнее мы себя оцениваем, тем большего успеха можем достичь в развитии ЭИ. Без этого мы обречены на повторение своих ошибок. Это как быть в браке тридцать лет и однажды, вернувшись домой, обнаружить, что ваша жена от вас ушла. Вы спрашиваете почему, а она отвечает, что все тридцать лет вы не закрывали тюбик зубной пасты и больше

она не в состоянии выносить это. Если бы вы только знали, что ее это так раздражает, может, и закрывали бы! По крайней мере, обратили внимание на проблемы, возникающие из-за вашего поведения. Знание дает нам выбор. Да, мы не обязаны меняться, но знания позволяют нам решить, стоит ли попробовать.

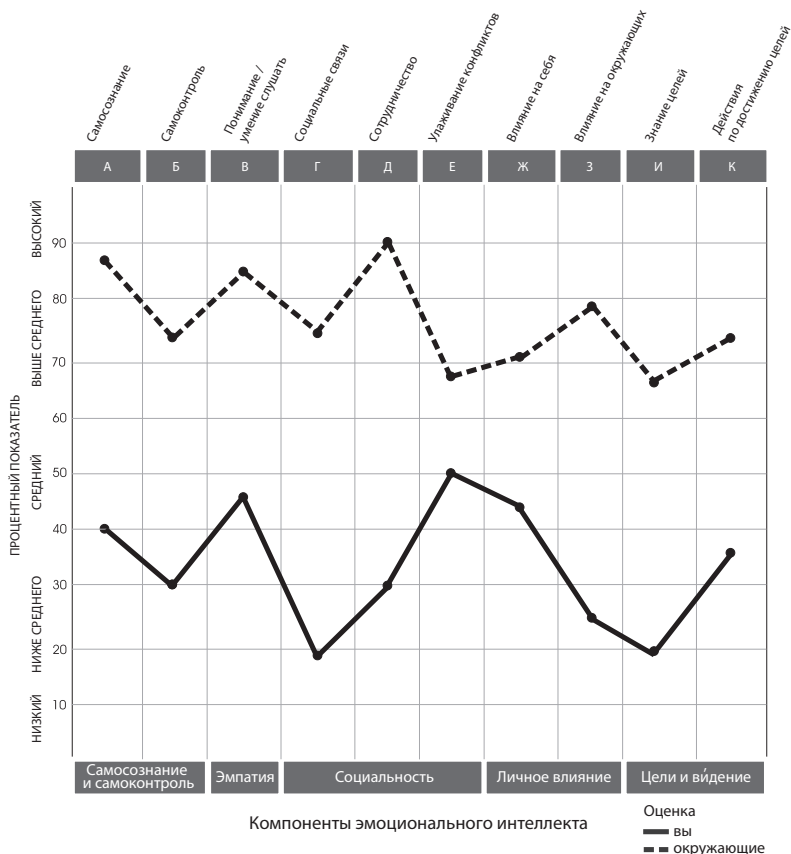


Рис. 15.3

Рекомендации по повышению ЭИ в области самосознания

- Прочтите и практикуйте методы, описанные во второй части книги.
- Спрашивайте руководство, сотрудников и друзей о своих сильных и слабых сторонах.
- Используйте всестороннюю оценку и другие показатели, чтобы больше узнать о том, каким вас видят окружающие.
- Размышляйте о своих сильных и слабых сторонах.
- Записывайте всё, чему научились в течение дня.
- Регулярно просматривайте свои записи в поисках повторений. Если что-то периодически повторяется в вашем дневнике, возможно, вам захочется проработать этот пункт в преддверии будущих действий.
- Перед тем как предпринять что-то, сверьтесь со своим дневником и спросите себя, можете ли вы повысить эффективность своих действий.
- Ищите доказательства своего роста. Собирайте статьи, цитаты, книги и другие источники информации, подтверждающие полученные знания.
- Сделайте наглядные напоминания о ваших сильных и слабых сторонах, чтобы иметь возможность свериться с ними и скорректировать поведение до совершения важных действий.
- Попросите знакомых помочь вам подтянуть свои слабые стороны.
- В сложных ситуациях думайте, как использовать свои сильные стороны.
- В сложных ситуациях думайте, как минимизировать влияние ваших слабых сторон.

- Анализируйте свою реакцию на неприятные перемены. Какие чувства и мысли они у вас вызывают?
- Что, как вам кажется, помогает принять неприятные перемены?
- Что, как вам кажется, заставляет вас сопротивляться неприятным переменам?
- Запишите предпринятые вами действия, которые в итоге улучшили ситуацию, но поначалу давались с трудом. Что вы чувствовали во время изменений и после них?
- Изучайте то, что может повысить уровень вашего сознания.
- Беритесь за решение более широкого спектра задач, стимулирующих повышение уровня сознательности.
- Делайте что-то необычное каждую неделю. Взбодритесь. Вы способны открывать в себе неизвестные ранее грани, осмысленно пробуя что-то новое.
- Называйте свои эмоции.
- Постоянно спрашивайте себя: «Что я сейчас чувствую?».
- Посмотрите фильм и обсудите с близким другом чувства, которые он у вас вызвал.
- Запишите как можно больше слов, характеризующих ваши эмоции. Иногда мы причисляем все наши эмоции к одной категории, в то время как они нуждаются в более точных определениях. Например, часто используемое для описания состояния слово «злой» может быть заменено на более конкретные «оскорбленный», «обиженный», «взбешенный», «разъяренный», «подавленный», «униженный», «завистливый» или «расстроенный».
- После неприятного разговора остановитесь и подумайте, что вы чувствуете и почему.
- После приятного разговора остановитесь и подумайте, что вы чувствуете и почему.

- Когда у вас особенно хорошее настроение, спросите себя о своих чувствах и о причинах, которые могли их вызвать.
- Когда вы подавлены, спросите себя о своих чувствах и о причинах, которые могли их вызвать.
- Составьте список обстоятельств, в которых, как вам кажется, вы выиграли, изменив свои негативные эмоции.
- Составьте список обстоятельств, в которых, как вам кажется, вы испытываете неуверенность на рабочем месте.
- Составьте список обстоятельств, в которых, как вам кажется, вы испытываете страх на рабочем месте.
- Обратите внимание на то, как вы чувствуете себя в конфликтных ситуациях. Как ваши ощущения влияют на ваши действия? А на ваши слова, тон или жестикуляцию?
- Прислушайтесь к тембру своего голоса, когда вы счастливы. Насколько он отличается от голоса, когда вам плохо, когда вы злитесь или устали?
- Поговорите о своих чувствах с близким человеком.
- В процессе задания или встречи возьмите внутренний тайм-аут, чтобы оценить свои чувства. Попробуйте понять, как они могут повлиять на текущую ситуацию.

Упражнения для повышения самосознания

Упражнение 1. Таланты и недостатки

Составьте список своих талантов.

Попросите окружающих (руководителей, друзей, подчиненных), которые хорошо вас знают, сделать то же самое.

Есть совпадения?

Удивлены чем-то?

Составьте список качеств и умений, которые вам хотелось бы улучшить.

Попросите окружающих (руководителей, друзей, подчиненных), которые хорошо вас знают, сделать то же самое.

Есть совпадения?

Удивлены чем-то?

Упражнение 2. Пан или пропал

Возьмите лист бумаги и разделите его на две колонки. Озаглавьте их «Пан» и «Пропал». Подумайте о ваших прошлых заданиях на работе. При выполнении каких вы чувствовали себя на высоте? Запишите их в колонку «Пан». А в каких ощущали себя совершенным аутсайдером? Запишите их в колонку «Пропал». Подумайте, что особенного вы делали или говорили. Когда вы следовали своим ценностям и намерениям, а когда нет? Среди примеров в колонке «Пан» может быть нечто подобное: «Как-то я заметил, что Сэм не успевает с работой, и спросил, чем ему помочь», «Я поблагодарил Арнольда за помощь его отдела в нашем проекте», «На прошлом совещании я поинтересовалась мнением Боба».

Примеры в колонке «Пропал» могут выглядеть так: «Перед совещанием я сказал Карлу, что согласен с ним, но во время обсуждения, когда коснулись этого вопроса, промолчал», «Я обвинил Даррена в том, что он предоставил данные слишком поздно, и поэтому наш отдел задержался с отчетами, хотя мы бы в любом случае не успели вовремя», «Я сказал клиенту, что у нас, возможно, будет отгрузка, хотя знал, что это не так».

САМОКОНТРОЛЬ

Я
Истинный
Король, потому что знаю,
Как управлять собой.

*Пьетро Аретино**

Во время собеседований я часто прошу людей написать письмо их руководителю. Вот некоторые из тех, что касаются самоконтроля.

Письма руководителю

Письмо 1

Дорогой руководитель!

Это снова мы. Уже четвертый год вы просите нас заполнить для вас форму всесторонней оценки. Знаете, это уже переросло в обеденные шутки. Почему? Потому что вы постоянно спрашиваете, что мы думаем о вас, но совершенно не меняетесь. Определенно, это для вас лишь ни к чему не обязывающая формальность. В этом году мы все заполним, как в прошлом. Если вдруг вы забыли, вот краткий список:

- А. Вы не слушаете.
- Б. Вы критикуете сотрудников в присутствии посторонних.
- В. На совещаниях вы спрашиваете мнения одних и тех же людей, игнорируя остальных.

* Пьетро Аретино (1492–1556) — итальянский писатель, сатирик, публицист и драматург, ведущий итальянский автор своего времени. Считается некоторыми исследователями предтечей европейской журналистики. *Прим. ред.*

Это если по существу. Избавьте нас от этого в этом году.

Искренне ваши,
сотрудники

Письмо 2

Дорогая Сара!

Как руководитель компании вы жалуетесь, что сотрудники не посвящают вас в происходящее. Вы постоянно говорите, что не хотите сюрпризов. Однако я только что была свидетелем очередного инцидента. И вы буквально уничтожили того, кто решился сообщить вам неприятные новости. Никто не станет говорить вам правду, если после этого вы готовы снять сообщившему голову с плеч. Я заметила, что все больше сотрудников открыто врут вам. Нельзя усидеть на двух стульях. Если вы хотите, чтобы люди были честны с вами, прекратите отчитывать их, когда слышите информацию, которая вам не по душе. Пора повзрослеть и вести себя как подобает.

С наилучшими пожеланиями,
Элизабет

Письмо 3

Дорогой Гарри!

Я в растерянности. До совещания этим утром мы говорили о Хэлис. Я рассказал, как наша корпоративная политика мешает оказывать качественные услуги, и ты согласился. И не просто согласился! Ты привел аналогичный пример из практики нашей компании. Но когда на собрании подняли этот вопрос, ты промолчал. Ты просто сидел и не сказал ни слова. Когда я упомянул о других прецедентах, ты

не поддержал меня. Почему? Потому что ты не хотел спорить с Хэмфри? Или потому, что у тебя провалы в памяти? Или что вообще?

Разочарованный,
Фред

Самоконтроль подразумевает владение своими чувствами. Он позволяет нам управлять как отрицательными, так и положительными эмоциями, а также использовать их себе во благо, вместо того чтобы тяготиться ими. Самоконтроль помогает распознать и использовать наши эмоциональные реакции для повышения эффективности. Вспышки ярости чаще всего ассоциируются с людьми с низким уровнем самоконтроля, но все гораздо серьезнее, чем управление гневом. Самоконтроль также подразумевает адекватное выражение таких препятствующих достижению цели чувств, как неуверенность и страх.

Это своего рода следующая ступень самосознания. Оно помогает понять наши недостатки, а самоконтроль — правильно их использовать. В первом письме говорится, что руководитель уже слышал о своих слабых сторонах. Понимание их — это большой шаг вперед, но без каких-либо последующих действий он служит только пылесборником в шкафу вашего разума. Овладев искусством самоконтроля, вы, вместо того чтобы подстраиваться под ситуацию, сможете создавать эмоциональный климат, в котором будет комфортно и вам самому, и окружающим. Возьмем второе письмо. Допустим, руководитель действительно хочет добиться правды. Но из письма видно, как плохо сказывается на рабочей атмосфере необходимость сотрудников постоянно подстраиваться. Необоснованный гнев не способствует созданию

доверительных отношений, а вот самоконтроль, напротив, помогает укрепить доверие. Неуверенность в себе и страхи, если ими не управлять, тоже могут расшатать обстановку и спровоцировать скрытность.

В третьем письме видно, как сотрудника сдерживали сомнения и опасения, так что его коллеги не верили, что он способен высказаться. Он позволил игнорировать себя, списать со счетов как ненадежного игрока. Эти примеры эмоциональных захватов иллюстрируют печальное положение вещей, с которым мы каждый день сталкиваемся на работе. Эмоциональные захваты, вызванные гневом, страхом, неуверенностью или другими чувствами, становятся причиной нестабильности и дисгармонии. Постоянно отдаваясь на волю эмоций, вы упускаете бесценную возможность создать на рабочем месте атмосферу, которая бы способствовала достижению целей и продвижению.

Не забывайте, что ваш регулятор эмоций может двигаться как вверх, так и вниз. Эффективный самоконтроль подразумевает умение выразить эмоции, которые помогают добиваться желаемых результатов. Однако все они должны соответствовать ситуации. Давайте представим ведущего руководителя некоего промышленного предприятия. Скажем, его зовут Инграм. По природе своей он тихий и молчаливый. Предположим, в компании ввели новую программу оценки, и теперь, по правилам, каждый отдел должен публиковать производственные показатели и еженедельно отмечать достижения. Каким образом это делать, решают руководителям отделов. Некоторые коллеги Инграма, активные, всегда одетые с иголки любители вечеринок, устраивали для подчиненных небольшие праздники каждую пятницу ближе к концу смены. Инграм же был озадачен. Он знал себя достаточно хорошо и был уверен, что не сможет подражать

своим коллегам-руководителям. Тем не менее он гордился успехами своей команды. И чтобы отметить результаты, писал письма лично каждому сотруднику, внесшему вклад в достижение производственных целей, и особенно выражал признательность за их преданность делу. Каждую неделю он просил коллектив решить, как им хотелось бы отметить успехи. Ингмар не наряжался в костюмы — он просто писал от руки благодарственные письма. И эта тихая, искренняя поддержка имела успех. Повысить уровень положительных эмоций, таких как гордость и благодарность, вовсе не значит перестать быть собой. Самоконтроль и означает умение выражать чувства должным образом. То есть соответственно вашему характеру и результату, которого вы ожидаете.

Самоконтроль — это умение подбирать слова, время и поведение, способствующие достижению желаемого результата. Это средства, создающие стабильный и вдумчивый эмоциональный климат. Если вы хотите поговорить с сыном-подростком, не стоит начинать со слов: «Я же предупреждал!» и грозить пальцем. Фраза «Когда я был в твоём возрасте» тоже заведет разговор в тупик. Вероятно, ничего не выйдет и с началом вроде: «Когда я делал то, что ты сейчас...» Эти фразы больше похожи на нотации. Определитесь, какова ваша цель: лекция или беседа? Дело не в том, что вы хотите выпалить, не подумав, а в том, как подобрать слова, чтобы достичь цели. Это не манипуляция. Это эффективность.

Я часто сравниваю эмоциональную атмосферу с музыкой. Какую бы музыку вы хотели слышать фоном? Именно она и дает представление об атмосфере, которую вы хотите создать. Вы знаете людей, которые очарованы блюзом с плачущими гитарами и ноющими скрипками? А тех, кто слушает «Полет шмеля»? А как насчет тех, кто все время словно отбивает ритм польки? Есть и такие, кому нравится музыка

из военных фильмов или триллеров. Самоконтроль позволяет нам выбирать эмоциональный фон, вместо того чтобы слушать одну радиостанцию, не имея возможности переключиться.

Создание эмоциональной атмосферы требует навыков и практики. Пусть ваш внутренний наставник постоянно спрашивает вас о ваших целях, а потом определяет слова и действия, ведущие к желаемому результату, как описано во второй части. Здесь важно усвоить, что вы не беспомощны в своих действиях и словах. А если вам дана возможность выбрать, то вы в силах и изменить ситуацию.

Рекомендации по повышению ЭИ в области самоконтроля

- Прочтите и практикуйте методы, описанные во второй части книги.
- Спрашивайте себя: «Если я дам волю своим эмоциям сейчас без определенной цели, чем я рискую?». Также полезно спрашивать: «Если я дам волю своим эмоциям сейчас без определенной цели, чего я добьюсь?».
- Если вы по природе сдержанны, старайтесь выражать положительные эмоции, такие как одобрение или поддержка, в ситуациях, когда вы, скорее всего, промолчали бы. Если вы открыты, старайтесь не высказываться негативно, пока не остынете после спонтанной реакции.
- Оказавшись в следующий раз на собрании, попробуйте вести себя не так как обычно, следуя правилам самоконтроля. Если вы привыкли отмалчиваться, попробуйте высказаться. Если всегда предаете гласности свои мысли — попытайтесь промолчать.
- Спросите близкого друга, что он думает об уровне вашего самоконтроля. Попросите его рассказать, как,

- по его мнению, вы справляетесь с эмоциями на совещаниях, за обедом или в других обстоятельствах.
- Не стесняйтесь выражать положительные эмоции. Если вы счастливы или благодарны, пусть окружающие знают об этом.
 - Попробуйте говорить «Я чувствую...» вместо «Я думаю...»
 - Практикуйте техники дыхания, когда напряжены.
 - Про себя тренируйтесь говорить спокойно в кризисных ситуациях.
 - Спрашивайте себя: «Действительно ли все так плохо?».
 - Спрашивайте себя: «Что в данный момент мешает мне сосредоточиться?».
 - Вспомните, когда вы теряли самообладание. Как это отразилось на вас? А на окружающих?
 - Как бы ваши знакомые описали вас? Как человека эмоционального или, наоборот, очень спокойного?
 - Составьте список из десяти ситуаций, в которых вы могли бы извлечь пользу из положительных эмоций.
 - Учтывая ваш характер, подумайте, как бы адекватно вы могли выразить положительные эмоции.
 - Вспомните случаи, когда на работе кто-то выражал свои эмоции относительно вас и вам это понравилось. Запишите, что вы чувствовали.
 - Вспомните случаи, когда на работе кто-то выражал свои эмоции относительно вас и вам это не понравилось. Запишите, что вы чувствовали.

Упражнение для повышения самоконтроля

Упражнение 3. В следующий раз

Вспомните, когда в последний раз вы испытывали на работе следующие эмоции: злость, радость, страх, неуверенность в себе, гордость, потрясение. Запишите, что именно вы почувствовали, столкнувшись с ними. В третьей колонке запишите, как улучшить свое поведение.

Упражнение 4. Музыка

Самоконтроль создает эмоциональную атмосферу, в которой мы работаем. Представьте ее как песню или музыку, которая исходит от нас. Какую песню или музыку воспроизводите вы? Знаете ли вы людей, которые звучат как блюз, потому что всегда ноют? Как насчет тех, кто похож на «Полет шмеля»? Подумайте, какая музыка исходит от вас. Запишите, как бы вы хотели «звучать».



[Почитать описание, рецензии
и купить на сайте](#)

Лучшие цитаты из книг, бесплатные главы и новинки:



Mifbooks



Mifbooks



Mifbooks