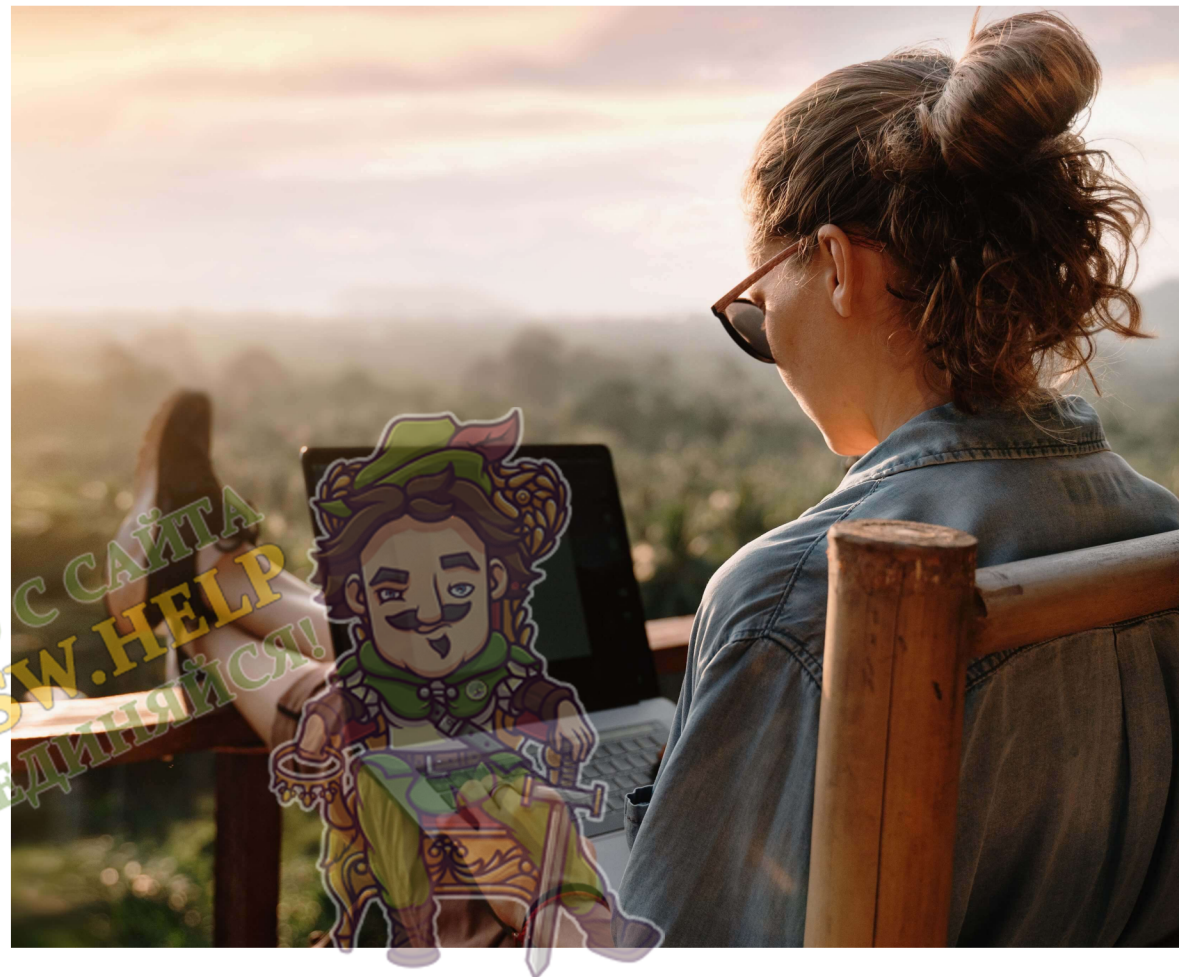




Как найти счастье в работе

Дамир Каримов



Что такое счастье?



План лекции



1. Что такое счастье?

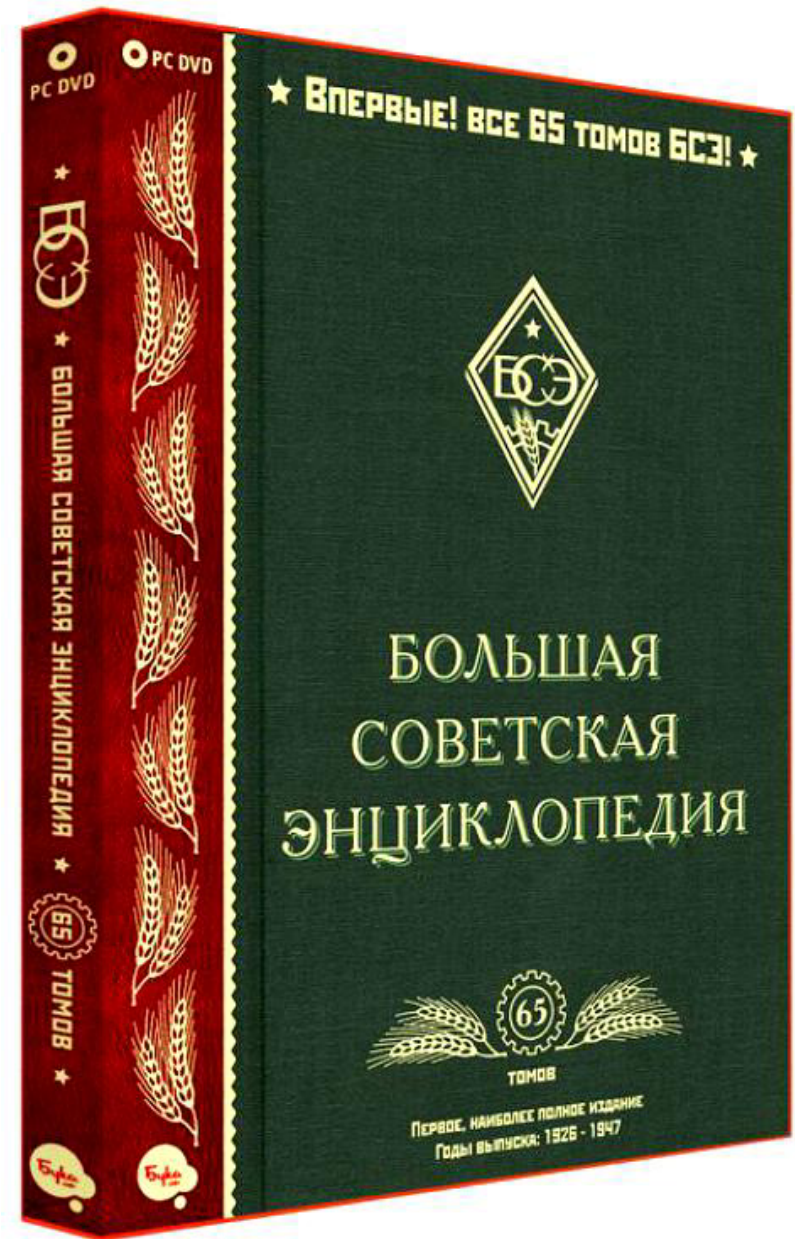
2. Три перспективы работы:

- а) общая;
- б) содержание работы;
- в) особенности профессионального роста.

СКАЧАНО С САЙТА
WWW.SW.HELP
ПРИСОЕДИНЯЙСЯ!



”
Счастье — это состояние
человека, которое
соответствует наибольшей
внутренней
удовлетворённости условиями
своего бытия, полноте
и осмысленности жизни,
осуществлению своего
человеческого назначения.”

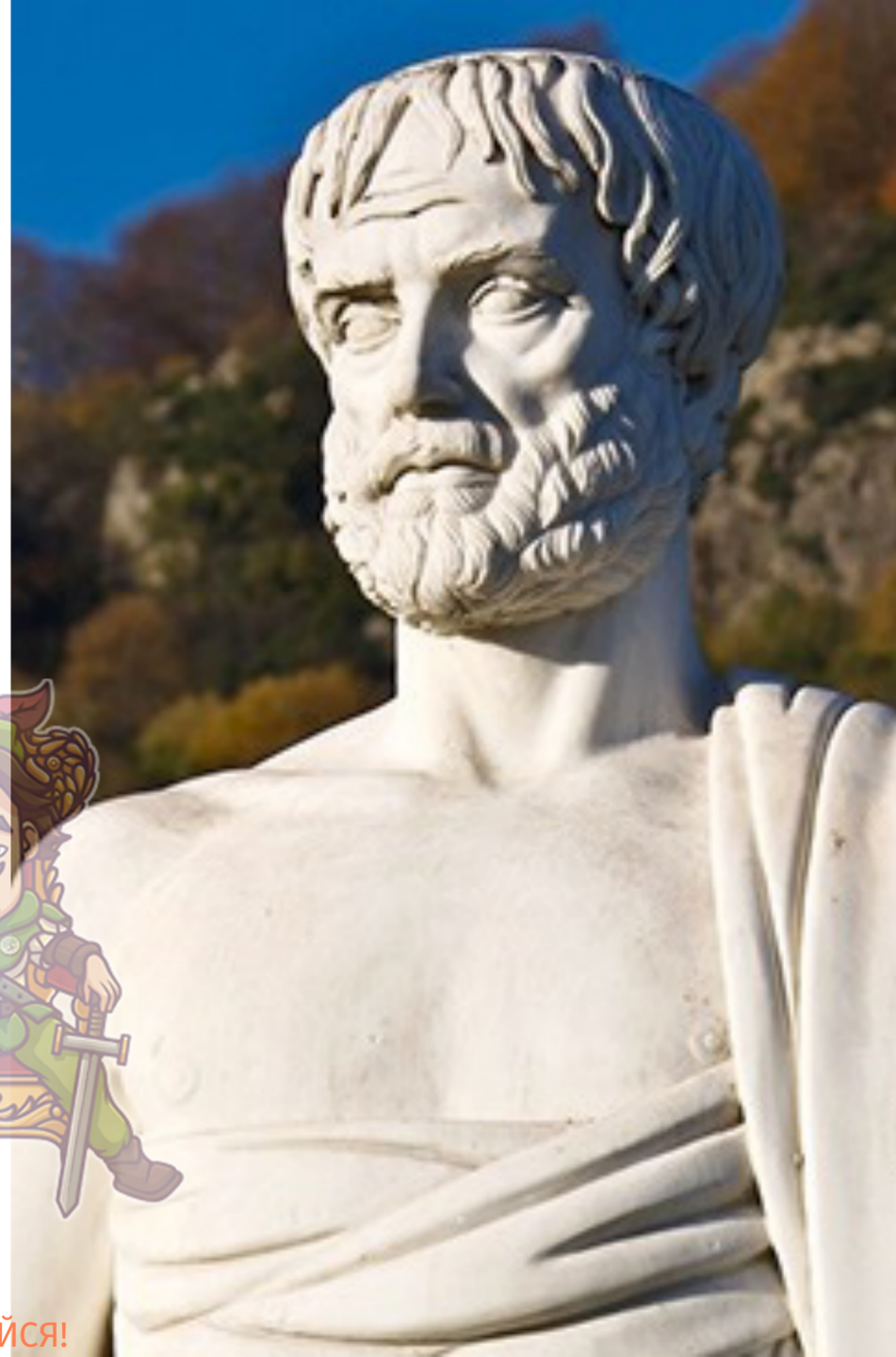


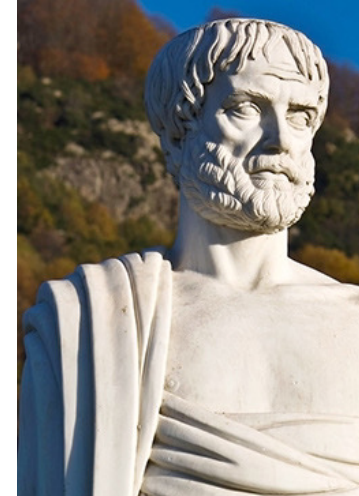
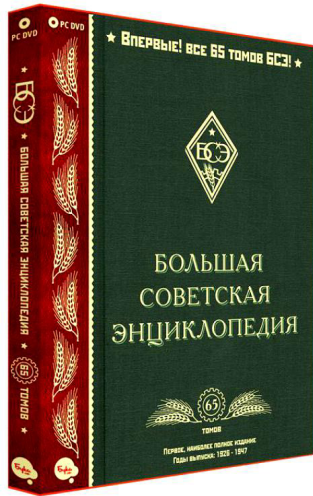
”
Счастье – это деятельность
души сообразно добродетели
за всю жизнь.

СКАЧАНО С САЙТА
WWW.SW.HELP
ПРИСОЕДИНЯЙСЯ!

“

СКАЧАНО С WWW.SW.BAND - ПРИСОЕДИНЯЙСЯ!





**«Счастье – это деятельность души
сообразно добродетели за всю жизнь»**



**«Счастье – это деятельность души
сообразно добродетели за всю жизнь»**



Жизнь = долгосрочность



«Счастье – это деятельность души сообразно добродетели за всю жизнь»

Жизнь = долгосрочность

Деятельность души = положительная динамика переживаний человека

Удовольствие

Радость

Надежда

Интерес

Увлеченность

Азарт

Поток

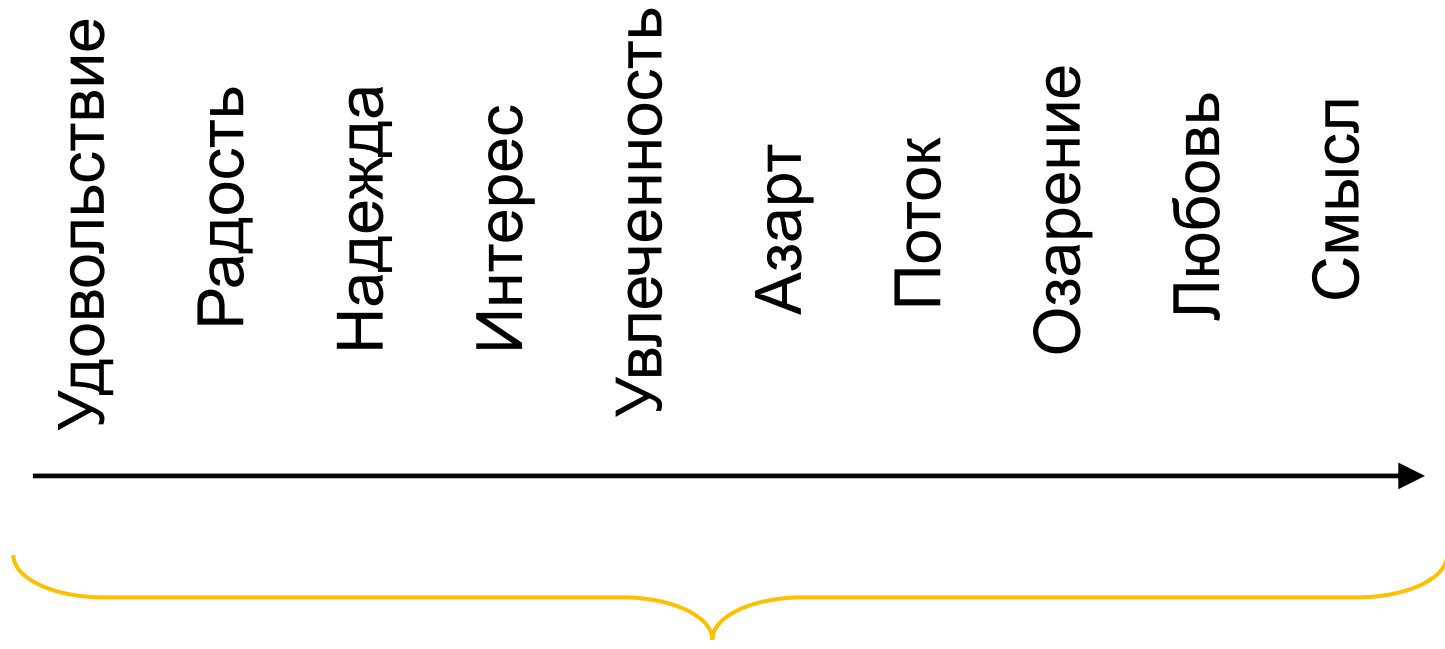
Озарение

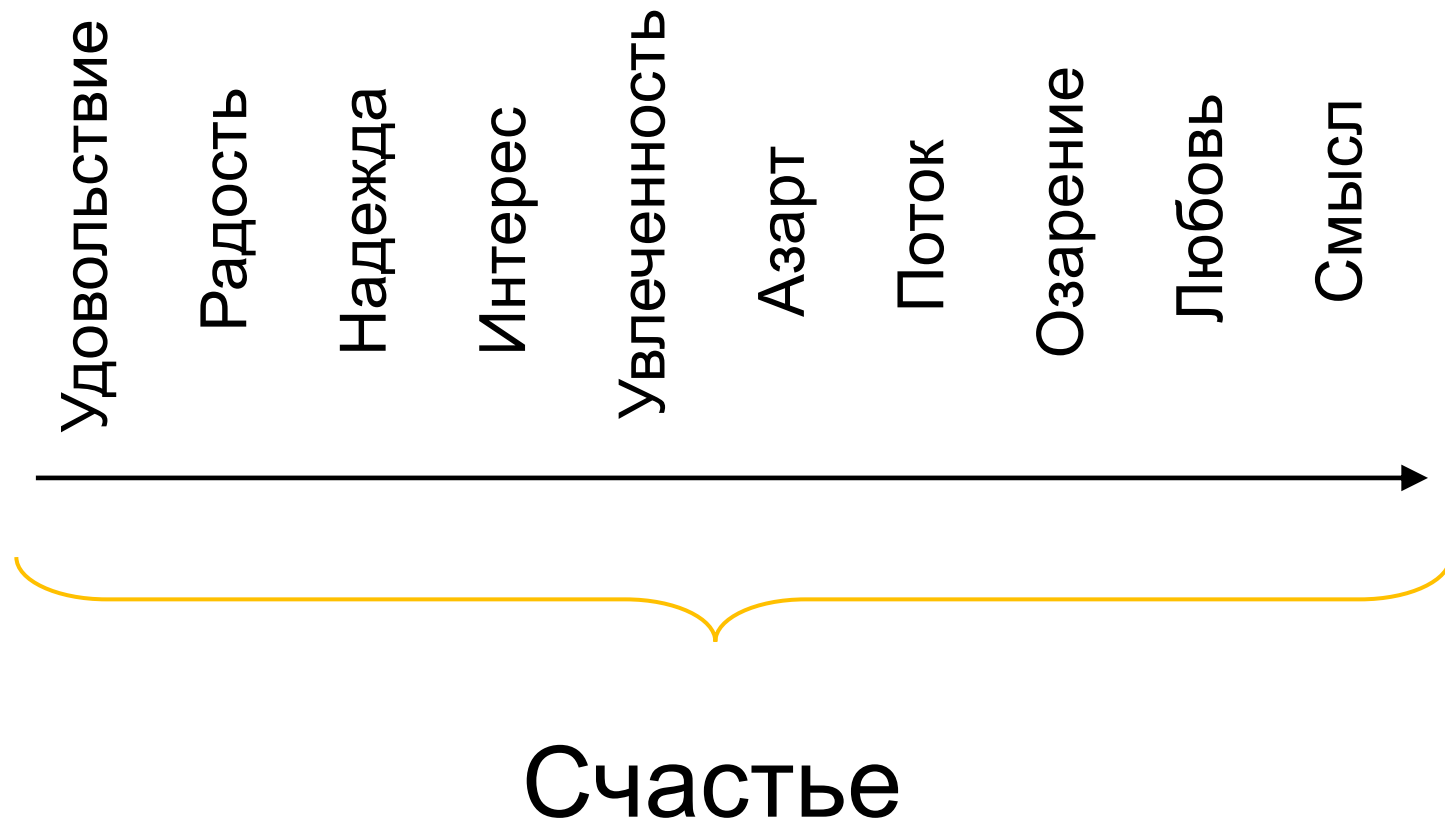
Любовь

Смысл











«Счастье – это деятельность души сообразно добродетели за всю жизнь»

Жизнь = долгосрочность

Деятельность души = положительная динамика переживаний человека

Добродетель = реализация ценностей и раскрытие способностей



«Счастье – это деятельность души сообразно добродетели за всю жизнь»

Жизнь = долгосрочность

Деятельность души = положительная динамика переживаний человека

Добродетель = реализация ценностей и раскрытие способностей

Счастье — это долгосрочная положительная **динамика переживаний** человека

при **реализации** деятельности,
в которой реализуются **ценности** и раскрываются **способности** человека.



«Счастье – это долгосрочная
положительная **динамика**
переживаний человека
при реализации **деятельности**,
в которой реализуются **ценности**
и раскрываются **способности**
человека»

5 результатов работы



5 результатов работы

Материальные блага



5 результатов работы

Материальные блага

Структурирование времени



5 результатов работы

Материальные блага

Структурирование времени

Эмоциональный след



5 результатов работы

Материальные блага

Структурирование времени

Эмоциональный след

Развитие и самопознание



5 результатов работы

Материальные блага

Структурирование времени

Эмоциональный след

Развитие и самопознание

Ценностный резонанс



Как повысить результаты работы?



Как повысить результаты работы?

1. Материальные блага

- Какие возможности предлагает мне работодатель,
- на которые я не обращаю внимания?
- Изучить соц. пакет, спросить у коллег, узнать у шефа, зайти к HR
- Какие критерии для карьерного роста?



Как повысить результаты работы?

1. Материальные блага

- Какие возможности предлагает мне работодатель, на которые я не обращаю внимания?
- Изучить соц. пакет, спросить у коллег, узнать у шефа, зайти к HR
- Какие критерии для карьерного роста?

2. Структурирование времени

- Как я могу изменить текущие процессы, чтобы KPI выполнялись, а процесс доставлял мне радость и был более эффективным?



Как повысить результаты работы?

1. Материальные блага

- Какие возможности предлагает мне работодатель, на которые я не обращаю внимания?
- Изучить соц. пакет, спросить у коллег, узнать у шефа, зайти к HR
- Какие критерии для карьерного роста?

2. Структурирование времени

- Как я могу изменить текущие процессы, чтобы KPI выполнялись, а процесс доставлял мне радость и был более эффективным?

3. Позитивный эмоциональный след

- Что в работе приносит мне радость?
- Как можно увеличить это время?
- Что в работе доставляет мне неудобство?
- Как можно уменьшить это или нейтрализовать?
- Какие навыки помогут мне уменьшить дискомфорт?



Как повысить результаты работы?

4. Развитие и самопознание

- Как работа позволяет мне раскрыть себя?
- Как я могу создать возможности для развития на работе?
- Какие вызовы есть в моей работе? Как их создать?



Как повысить результаты работы?

4. Развитие и самопознание

- Как работа позволяет мне раскрыть себя?
- Как я могу создать возможности для развития на работе?
- Какие вызовы есть в моей работе? Как их создать?

5. Ценностный резонанс

- Как мои действия делают мир лучше?
- Что меняется, когда я делаю свою работу?
- Кто из коллег меня вдохновляет? Чему я могу у них научиться?



**Как повысить
уровень счастья?**



Как повысить уровень счастья?



Убрать утечки

Как повысить уровень счастья?



Убрать утечки

Рекрутировать способности

Как повысить уровень счастья?



Убрать утечки

Рекрутировать способности

Воплощать ценности

Убираем утечки энергии

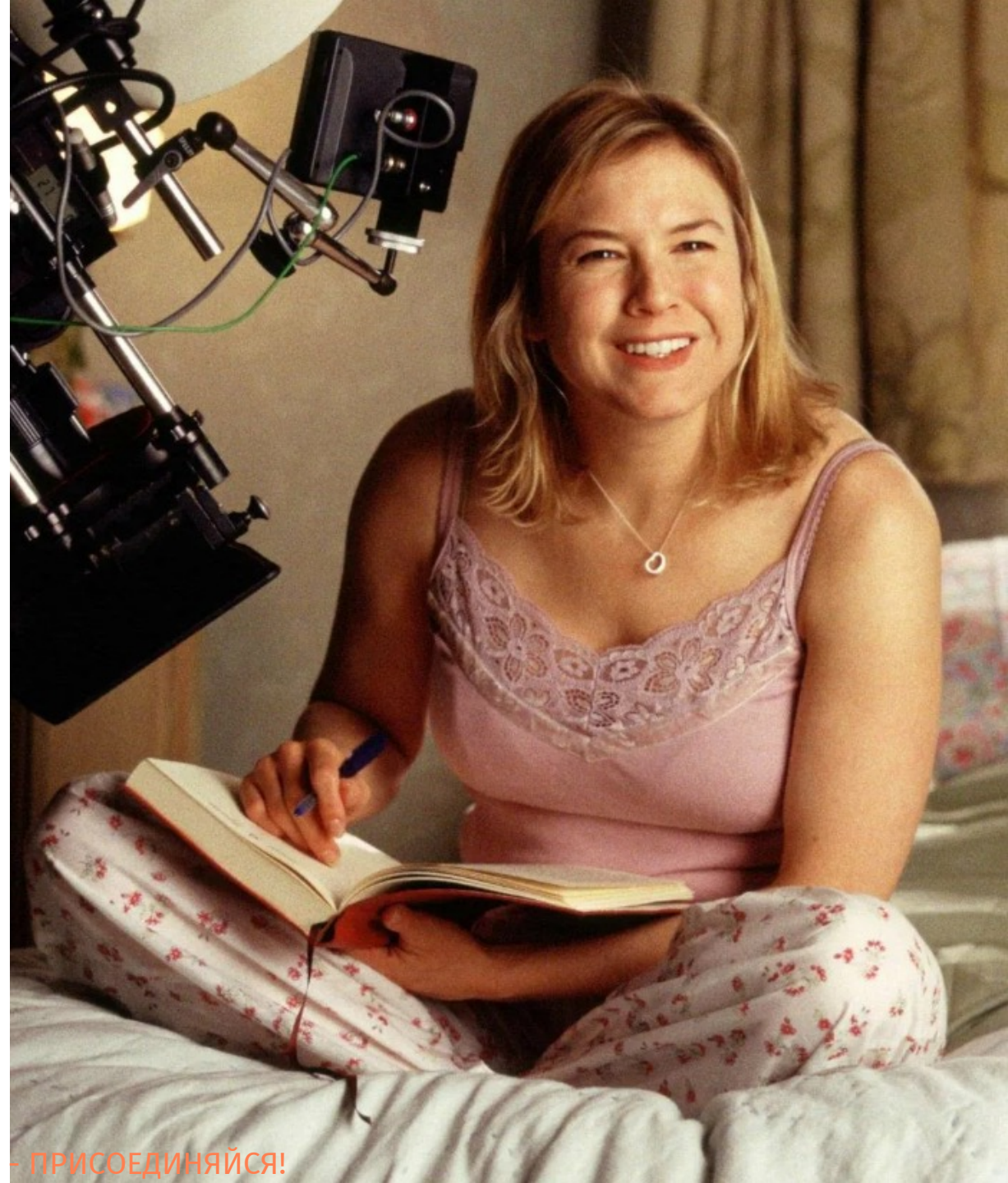
Протест — избыточная эмоциональная реакция на внешнее событие.



Убираем утечки энергии

Протест — избыточная эмоциональная реакция на внешнее событие.

Протесты — опознаем;
Ведём КПТ дневник.



Убираем утечки энергии: КПТ



Схема работы:

Убираем утечки энергии: КПТ



Схема работы:

Событие/ факт

Убираем утечки энергии: КПТ



Схема работы:

Событие/ факт

Мысль

Убираем утечки энергии: КПТ



Схема работы:

Событие/ факт

Мысль

Эмоция

Убираем утечки энергии: КПТ



Схема работы:

Событие/ факт

Мысль

Эмоция

Действие

Убираем утечки энергии: КПТ



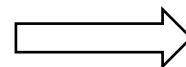
Схема работы:

Событие/ факт

Мысль

Эмоция

Действие



как правило, мысль соответствует не актуальному факту, а некому иному событию из прошлого.

Повышаем энергию



Повышаем энергию

Способности



Повышаем энергию

Способности

Ценности



Способности



Способности – свойства психики,
определяющие скорость освоение навыка.



Способности. Практика

Индивидуально составьте список ваших способностей.

В помощь вопросы:

1. У меня хорошо получается ...
2. Лучше других я делаю ...
3. Часто меня хвалят за ...
4. Меня раздражает, когда другие не могут сделать ...
5. Я быстро прогрессирую в ...



Ценности

Ценность – это идеальная характеристика желаемого образа будущего.



Ценности. Пример

- Люди и взаимодействие важнее процессов и инструментов.
- Работающий продукт важнее исчерпывающей документации.
- Сотрудничество с заказчиком важнее согласования условий контракта.
- Готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану.



Ценности



Ценности

Индивидуально сформулируйте ценности, ответив на вопросы:

1. Я люблю, когда ...
2. Я люблю наблюдать за ...
3. Я чувствую вдохновение, воодушевление, когда ...
4. Я по-настоящему доволен/довольна собой, когда ...
5. Чувствую гордость, когда ...
6. Чувствую печаль, негодование, несправедливость, когда ...
7. Я по-настоящему счастлив, когда ...
8. Кем из коллег (известных людей) восхищаетесь?
Что в них важного?



Устраняем ценностные конфликты



Устраняем ценностные конфликты



ТРИЗ способы:

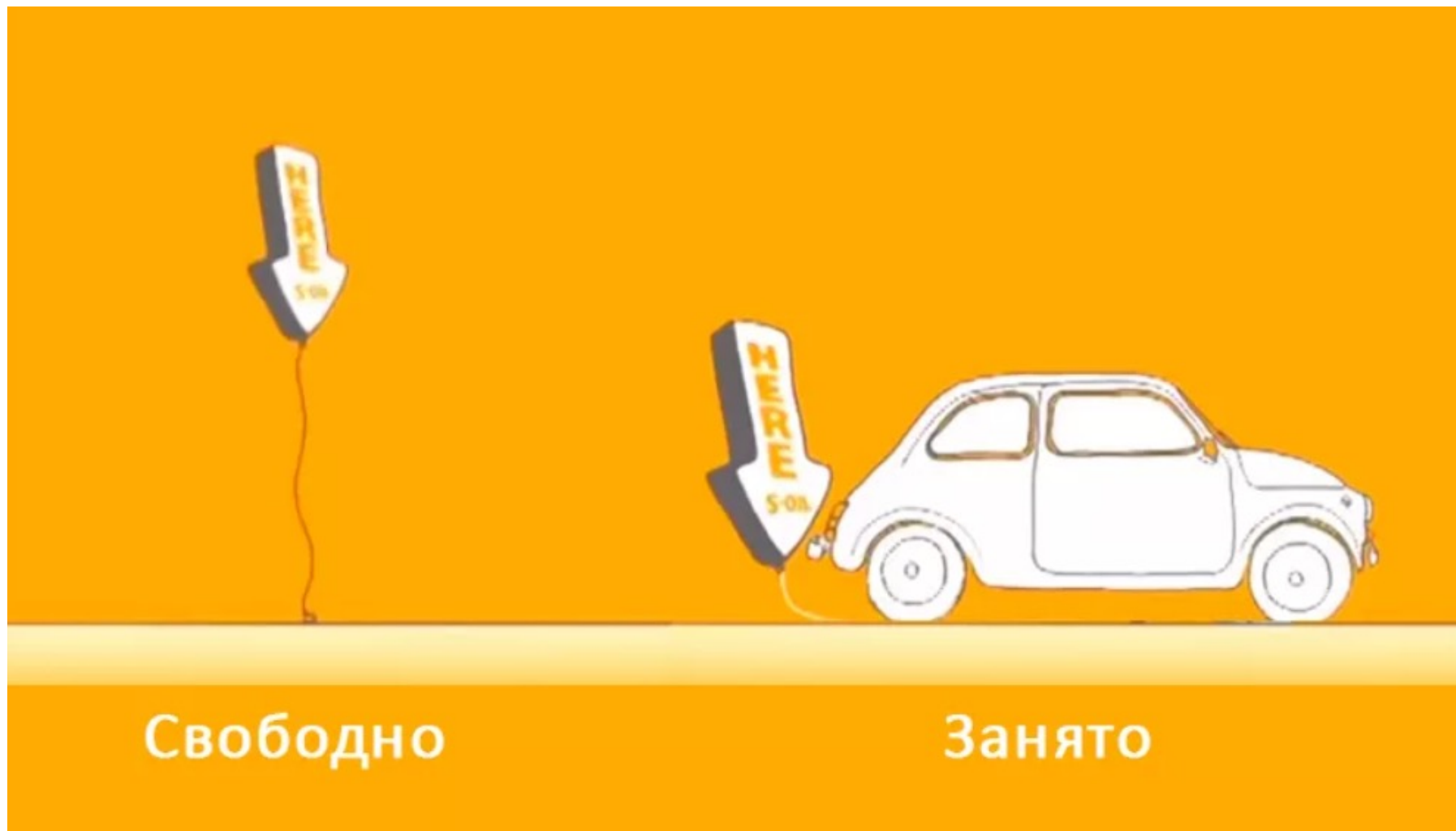
1. Разрешение во времени и пространстве.
2. Разрешение в отношении.
3. Разрешение в надсистеме.



Примеры: парковка



Примеры: парковка



Примеры: ездить без штрафов



Примеры: ездить без штрафов



Примеры: решение проблемы



Примеры: решение проблемы



Устраняем конфликты



Устраняем конфликты



Если ТРИЗ не помогает,
то остаются два решения:



Устраняем конфликты



Если ТРИЗ не помогает,
то остаются два решения:

1. И/И



Устраняем конфликты



Если ТРИЗ не помогает,
то остаются два решения:

1. И/И
2. Или/Или



Устраняем конфликты



Если ТРИЗ не помогает, то остаются два решения:

1. И/И
2. Или/Или

Сначала нужно взвесить все плюсы и минусы, а потом уже принимать решения.



Строим оптимальный рабочий процесс



Строим оптимальный рабочий процесс

Что можно убрать?



Строим оптимальный рабочий процесс

Что можно убрать?

Что можно делегировать?



Строим оптимальный рабочий процесс

Что можно убрать?

Что можно делегировать?

Чему следует научиться (ИОРТ)?



Строим оптимальный рабочий процесс

Что можно убрать?

Что можно делегировать?

Чему следует научиться (ИОРТ)?

Что можно изменить?



Строим оптимальный рабочий процесс

Что можно убрать?

Что можно делегировать?

Чему следует научиться (ИОРТ)?

Что можно изменить?

Что нужно принять?



Что можно убрать?



Что можно убрать?



1. Неэффективный процесс



Что можно убрать?



1. Неэффективный процесс
2. То, что вы делаете, но не должны



Что можно убрать?



1. Неэффективный процесс
2. То, что вы делаете, но не должны
3. То избыточное, что идет из невротизма, если вы трудоголик.



Что можно делегировать?



1. Если есть сотрудники



Что можно делегировать?



1. Если есть сотрудники
2. Если нет сотрудников



**Умеете ли вы делать то,
что называете рутиной?**



Умеете ли вы делать то, что называете рутиной?

1. Имитация



Умеете ли вы делать то, что называете рутиной?

1. Имитация
2. Обучение



Умеете ли вы делать то, что называете рутиной?

1. Имитация
2. Обучение
3. Рутинa



Умеете ли вы делать то, что называете рутиной?

1. Имитация
2. Обучение
3. Рутинa
4. Творчество



Умеете ли вы делать то, что называете рутиной?

1. Имитация
2. Обучение
3. Рутинa
4. Творчество

Давайте пройдем тест



Что мы можем изменить?

1. Форму



Что мы можем изменить?

1. Форму

2. Место

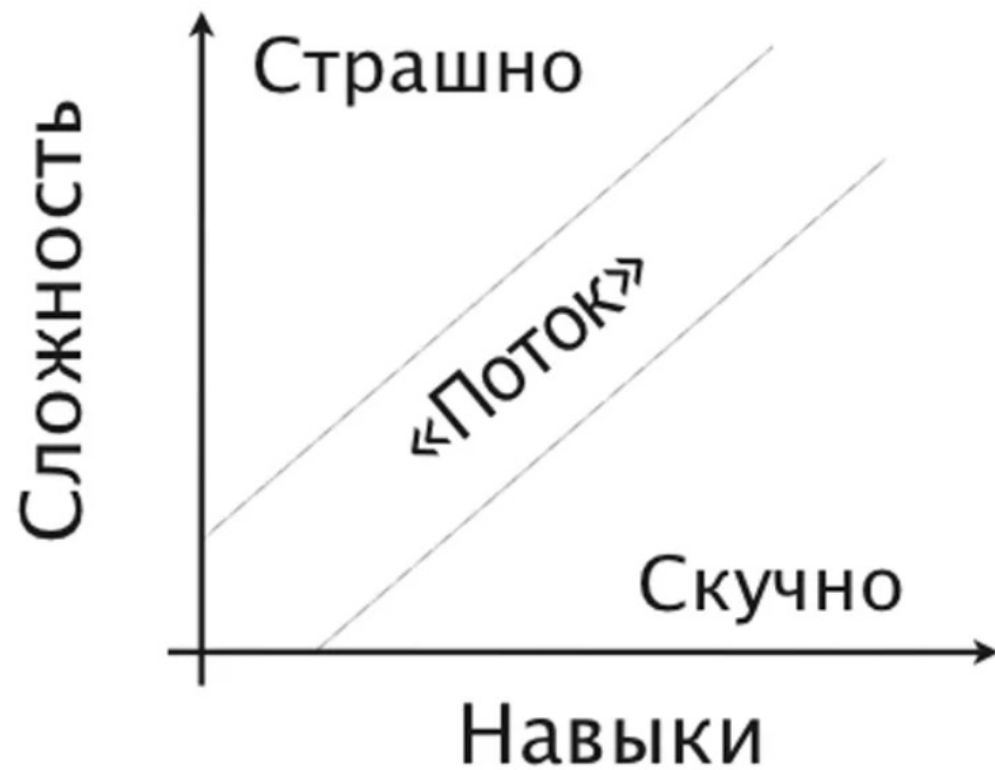


Что мы можем изменить?

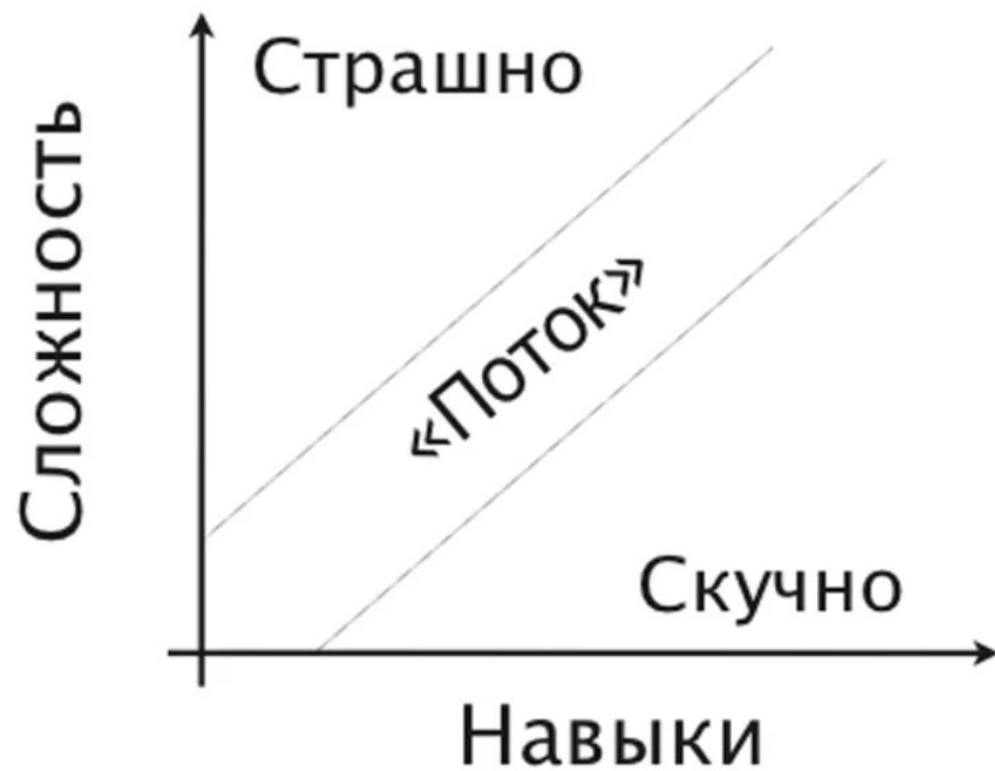
1. Форму
2. Место
3. Отношение (поток, игра, интерес)



Пару слов про поток



Пару слов про поток



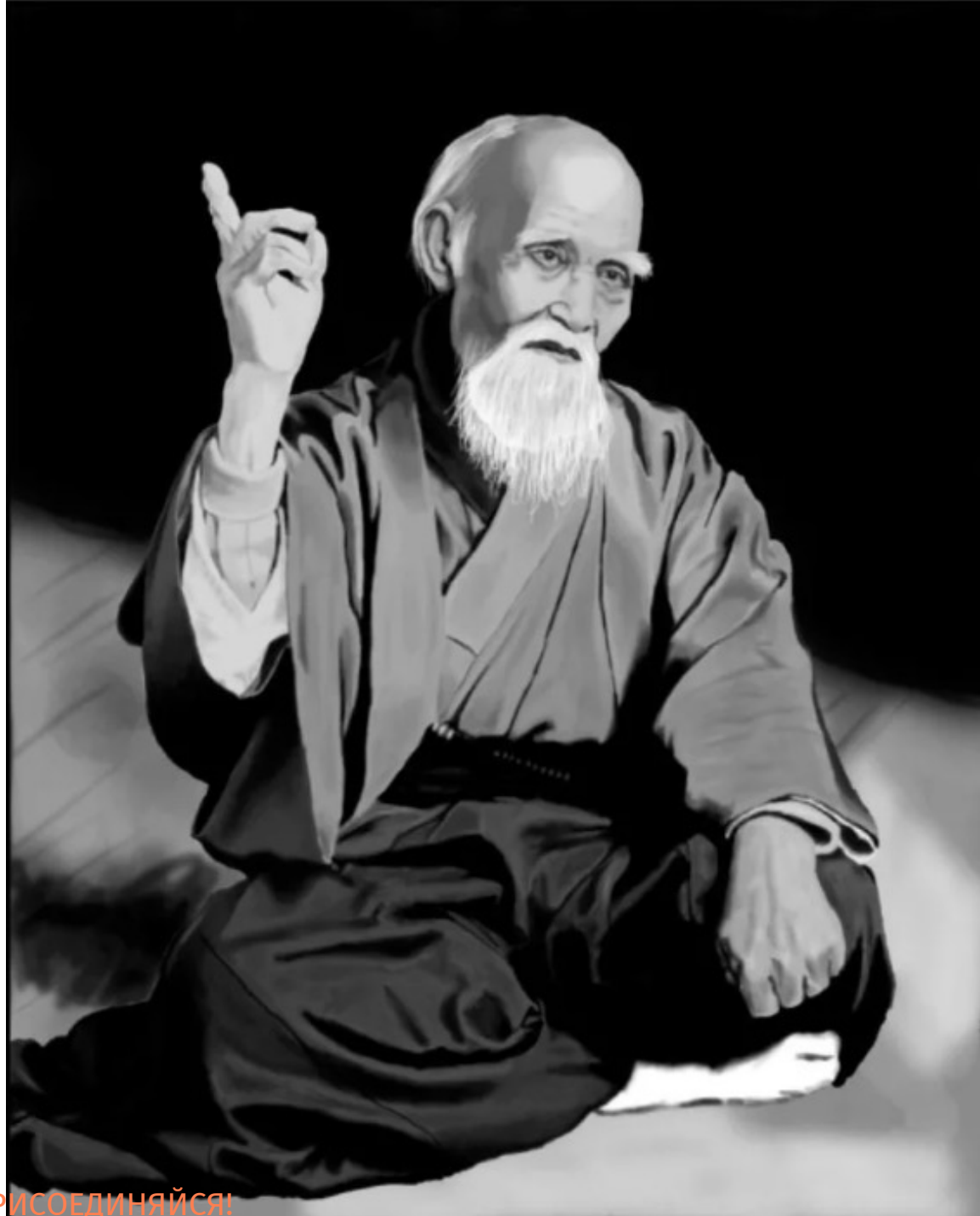
Что мы можем изменить?

1. Форму
2. Место
3. Отношение (поток, игра, интерес)
4. Добавить, что-то приятное:
 - приятные мелочи;
 - задействовать свои способности;
 - встроить дополнительную (скрытую) задачу.



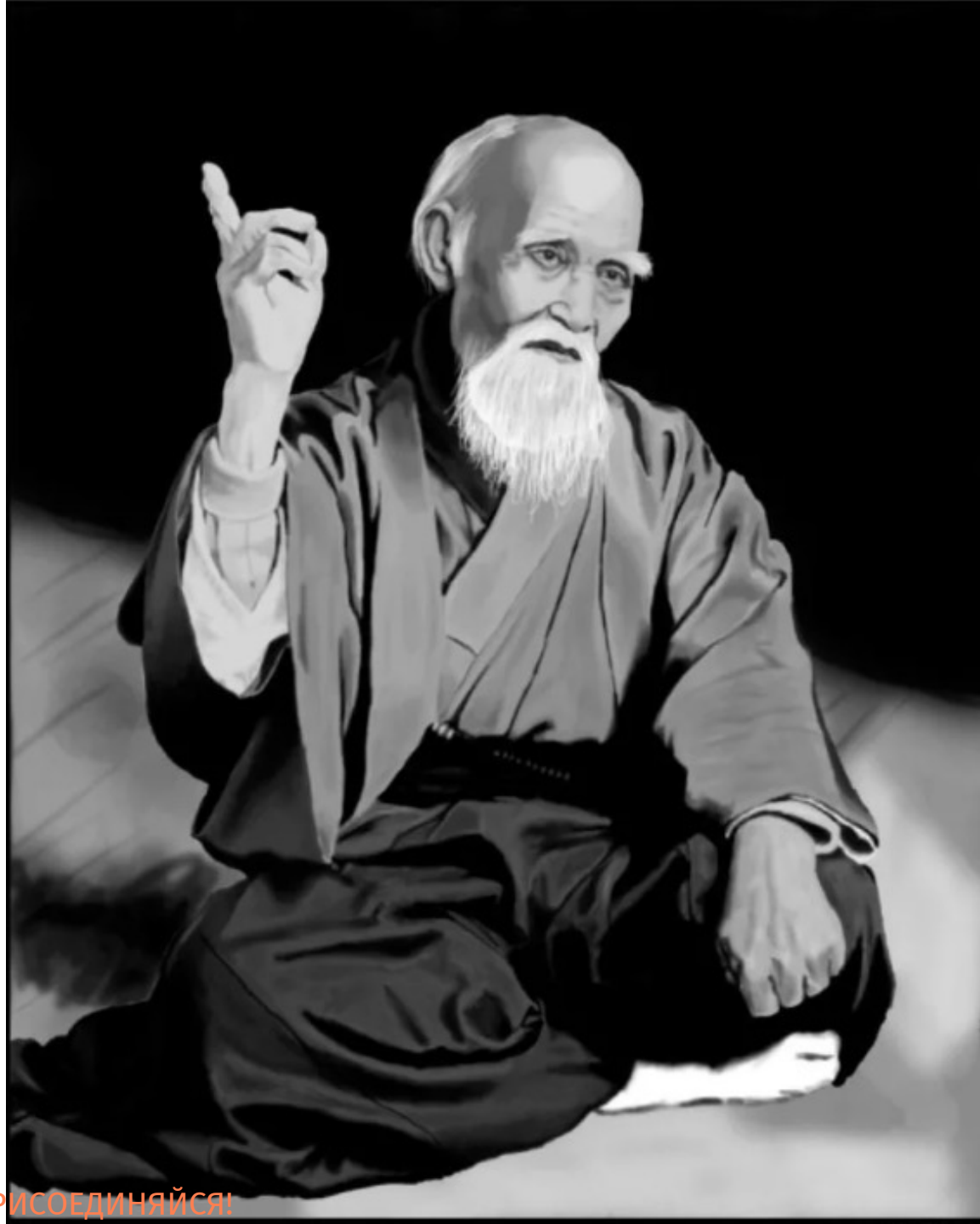
Что нужно принять?

То, что нельзя изменить.



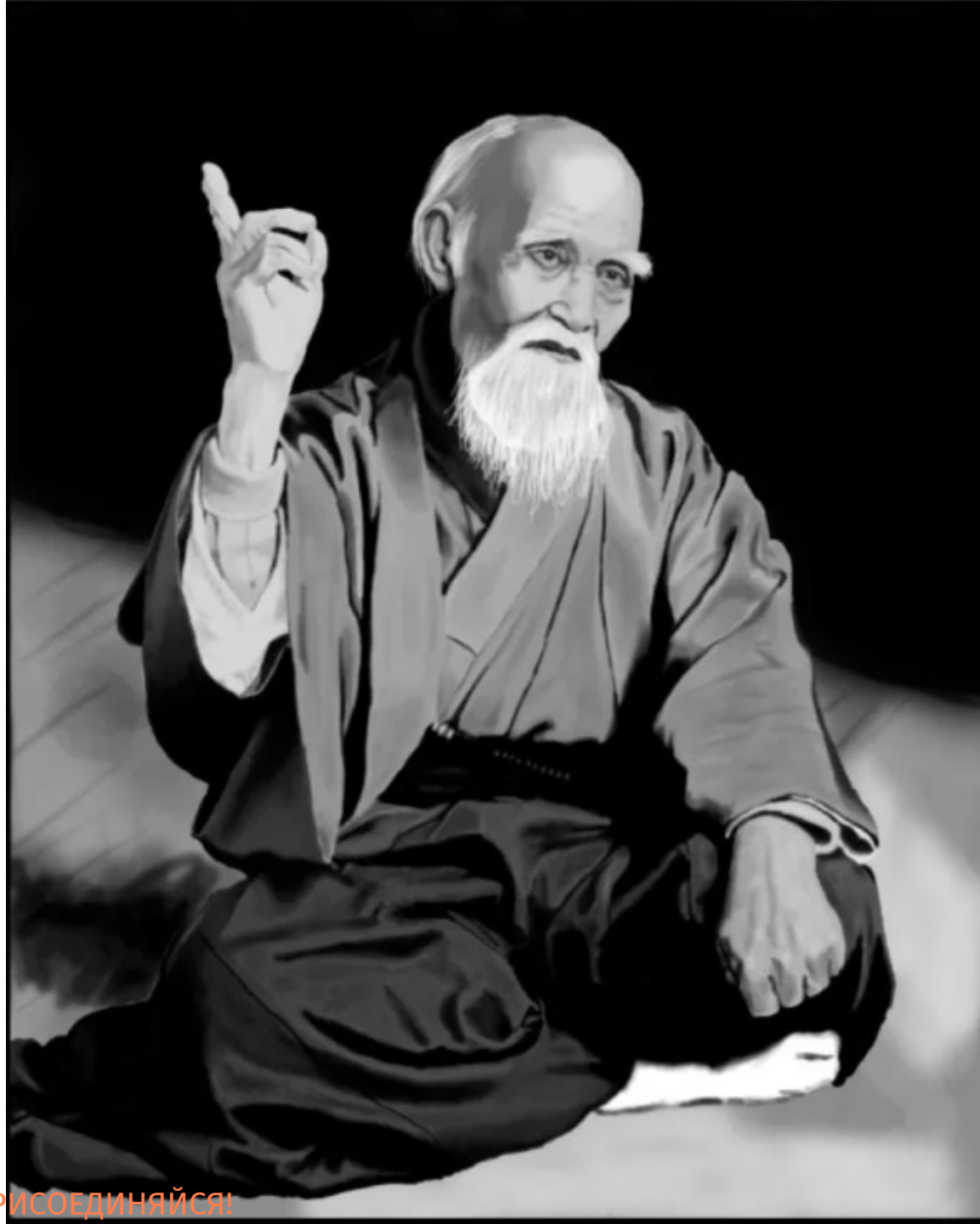
Как это сделать?

1. Через понимание



Как это сделать?

1. Через понимание
2. Добавить смысл



История Гомера







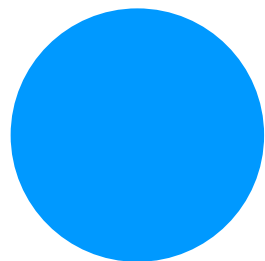








Стадии профессионализации



Адаптант

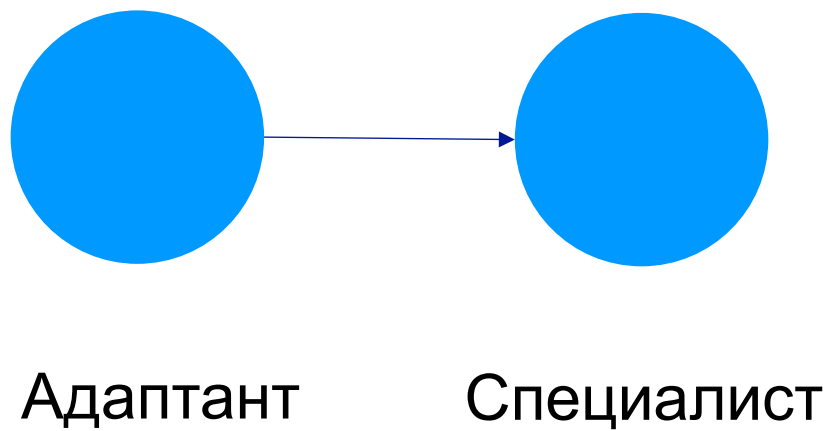
Стадии профессионализации



Адаптант — молодой сотрудник, приспособляющийся к новым условиям труда и нормам коллектива, в который он попадает.
(период адаптации в коллективе может длиться до полутора лет).



Стадии профессионализации



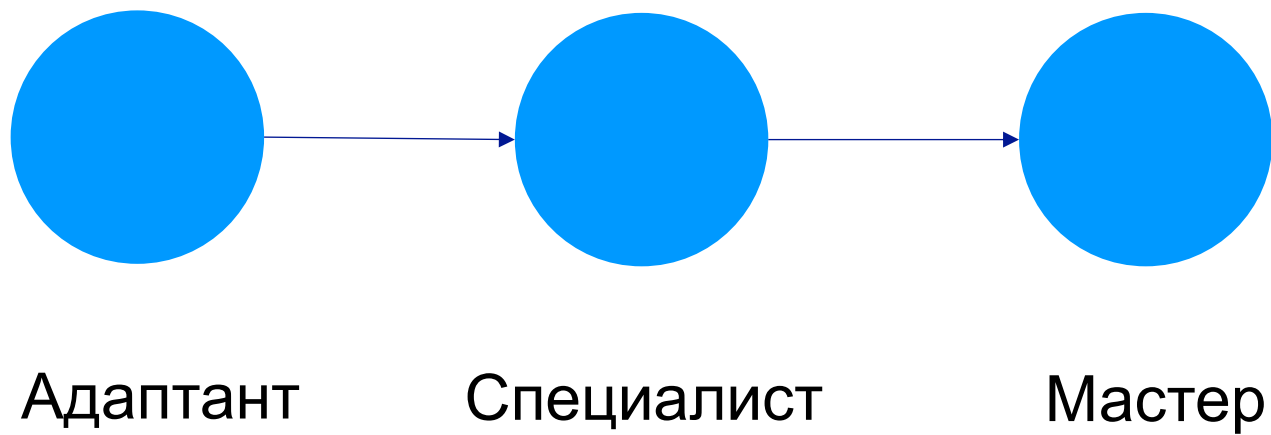
Стадии профессионализации



Специалист — работник, который концентрируется в первую очередь на конкретной теме или деятельности; человек высококвалифицированный в определенном ограниченном поле.



Стадии профессионализации



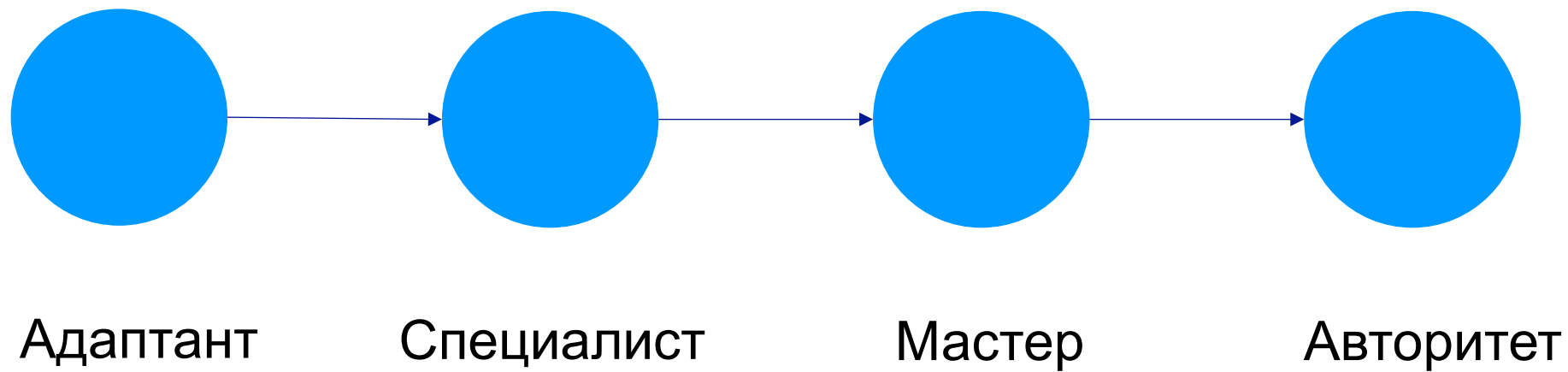
Стадии профессионализации



Мастер — человек, превосходно знающий свою профессию. Способен к профессиональному творчеству, готов эффективно действовать в условиях неопределенности и идти на риск при решении сложной задачи. Не боится ошибиться, поскольку ошибки актуализируют его недостаточно развитые профессиональные области и направляют его в личностном развитии.



Стадии профессионализации (по Климову Е. А.)



Стадии профессионализации



Авторитет определяет границы отрасли, векторы развития, задает стандарты и правила и т.д.

Чтобы стать авторитетом в профессии, *мало быть мастером своего дела*. Необходимо обладать даром ненасильственного влияния на людей, с целью решения поставленной авторитетом задачи.

Упражнение

Определите ваш уровень профессионализации на текущем месте работы.

1 минута

Адаптант – осваивает профессию

Специалист – превосходно знает определенный участок работы

Мастер – превосходно знает весь цикл работы + создает новое.

Авторитет – определяет границы отрасли, задает правила и т.д.

Темная и светлая сторона



Темная сторона

Признаки

Темная сторона

Признаки

Адаптант — страх за свое будущее, неспособность к сложному виду деятельности, постоянные оправдания и поиск виноватых.

Темная сторона

Признаки

Адаптант — страх за свое будущее, неспособность к сложному виду деятельности, постоянные оправдания и поиск виноватых.

Специалист — нежелание развиваться, резкое неприятие ситуаций, нарушающих «размеренный» день специалиста.

Темная сторона

Признаки

Адаптант — страх за свое будущее, неспособность к сложному виду деятельности, постоянные оправдания и поиск виноватых.

Специалист — нежелание развиваться, резкое неприятие ситуаций, нарушающих «размеренный» день специалиста.

Мастер — высокомерие, открытое неприятие непрофессионализма, отстраненность от коллег, завышенные требования к руководству.

Темная сторона

Признаки

Адаптант — страх за свое будущее, неспособность к сложному виду деятельности, постоянные оправдания и поиск виноватых.

Специалист — нежелание развиваться, резкое неприятие ситуаций, нарушающих «размеренный» день специалиста.

Мастер — высокомерие, открытое неприятие непрофессионализма, отстраненность от коллег, завышенные требования к руководству.

Авторитет — блокирует развитие отрасли, не дает дорогу молодым. Деспотичность, властность, гордыня.

Темная сторона

Определите, на какой стороне профессионализации вы находитесь.

1 минута

Признаки

Адаптант – страх за свое будущее, неспособность к сложному виду деятельности, постоянные оправдания и поиск виноватых.

Специалист – нежелание развиваться, резкое неприятие ситуаций, нарушающих «размеренный» день специалиста.

Мастер – высокомерие, открытое неприятие непрофессионализма, отстраненность от коллег, завышенные требования к руководству.

Авторитет – блокирует развитие отрасли, не дает дорогу молодым. Деспотичность, властность, гордыня.

Стадии профессионализации

Адаптант — осваивает профессию.

Специалист — превосходно знает определенный участок работы.

Мастер — превосходно знает весь цикл работы + создает новое.

Авторитет — определяет границы отрасли, задает правила и т.д.

Признаки темной стороны

Адаптант — страх за свое будущее, неспособность к сложному виду деятельности, постоянные оправдания и поиск виноватых.

Специалист — нежелание развиваться, резкое неприятие ситуаций, нарушающих «размеренный» день специалиста.

Мастер — высокомерие, открытое неприятие непрофессионализма, отстраненность от коллег, завышенные требования к руководству.

Авторитет — блокирует развитие отрасли, не дает дорогу молодым. Деспотичность, властность, гордыня.

Переход с темной стороны на светлую



Переход с темной стороны на светлую



1. Признание себя на темной стороне.

Переход с темной стороны на светлую



1. Признание себя на темной стороне.
2. Контроль негативного поведения.

Переход с темной стороны на светлую



1. Признание себя на темной стороне.
2. Контроль негативного поведения.
3. Нормальное выполнение работы.

Переход с темной стороны на светлую



1. Признание себя на темной стороне.
2. Контроль негативного поведения.
3. Нормальное выполнение работы.
4. Видеть возможности для творчества (создание нового).

Переход с темной стороны на светлую



1. Признание себя на темной стороне.
2. Контроль негативного поведения.
3. Нормальное выполнение работы.
4. Видеть возможности для творчества (создание нового).
5. Допускать, что люди вокруг стараются сделать как лучше.