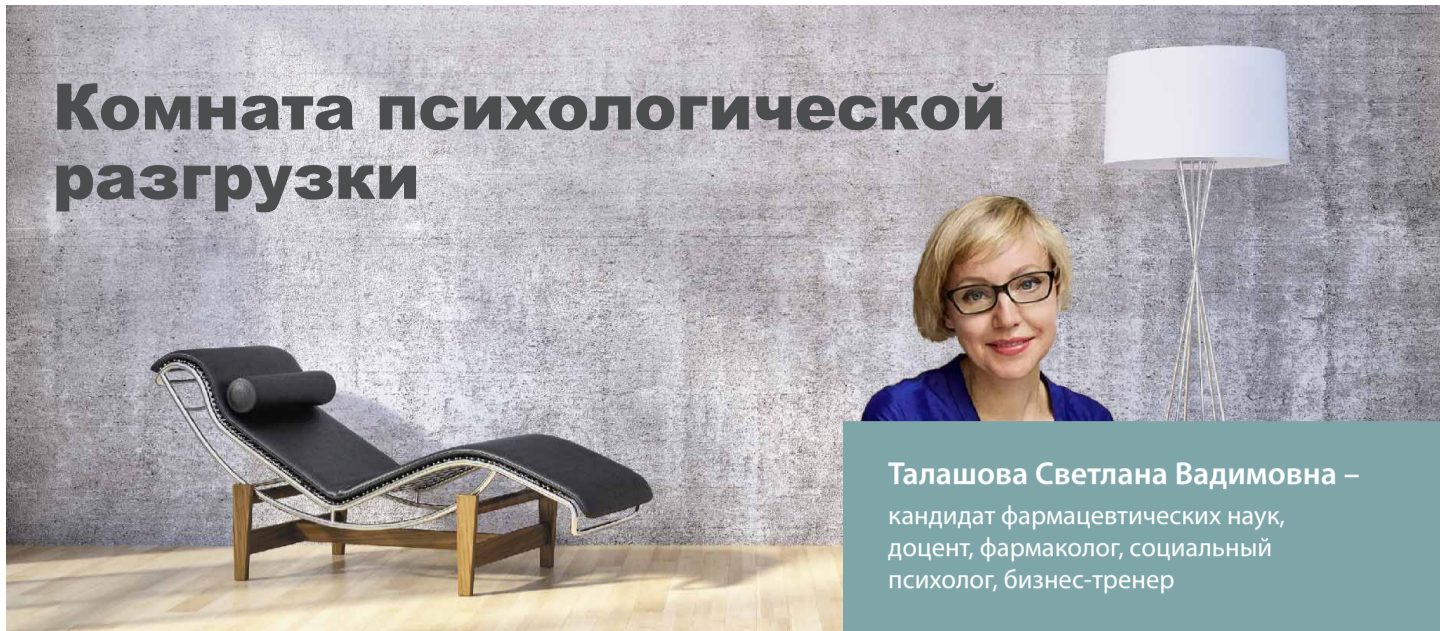


Комната психологической разгрузки



Талашова Светлана Вадимовна –
кандидат фармацевтических наук,
доцент, фармаколог, социальный
психолог, бизнес-тренер

ЧЕК-ЛИСТ

«Эмоциональная власть» на работе и дома

На протяжении времени отношения между людьми (мужчины и женщины, родители и дети, коллеги и друзья) трансформируются либо вообще меняются. И такое понятие, как «эмоциональная власть», переходит то к одному, то к другому партнеру.

Периоды жизни, когда эмоциональная власть переходит от одного партнера к другому

- Беременность и роды.
- Декретный отпуск.
- Увольнение, поиск работы и отсутствие (временное) источника дохода у одного из партнеров.
- Болезнь (временная нетрудоспособность) или необходимость ухода за другим членом семьи.
- Форс-мажорные ситуации у одного из партнеров, когда требуется поддержка от другого.

Где проходит та грань, когда эмоционально более сильный партнер и более уязвимый могут находиться в комфортных для себя и друг друга условиях?

- Продолжать уважительно относиться друг к другу.
- Соблюдать свои личные границы и границы партнера.

Что такое личные границы? Это здоровые барьеры в общении, которые отделяют нас от других.

Выстраивать личные границы – это значит:

- осознавать свое «Я»;
- научиться идентифицировать и понимать глубинные и сиюминутные эмоции;
- выбирать взаимовыгодные коммуникации;
- доверять себе и своим ощущениям;
- различать свои и чужие потребности и ценности.

Кирпичики, из которых мы строим наш внутренний защитный круг, – это:

- личное время – мы решаем сами, во что его инвестировать;
- безопасное пространство – только мы решаем, кому можно входить без стука, а кому придется топтаться у порога;
- убеждения – мы сами решаем, во что нам верить. Уважительно выслушаем точку зрения другого человека, но выводы и решения примем, опираясь только на свое понимание;
- выбор внешности, манеры речи, самоощущения – мы сами решаем, как нам говорить, выглядеть, кем себя чувствовать и чего желать. Если речь идет о работе, то, безусловно, необходимо находиться в рамках своей профессии с набором тех качеств и компетенций, которых ждут от нас покупатели/пациенты.

Для того чтобы трезво оценивать партнера и выстроить с ним гармоничные отношения, важно задать себе три вопроса:

- Как он относится к другим людям?
- Можно ли с ним договариваться?
- Как он ведет себя в конфликте?

Отношения с партнером токсичны, если:

- вы испытываете дискомфорт при общении;
- вам приходится защищаться от обидных слов или действий;
- вы отвечаете на шутки и «подколы» тем же, но не потому, что считаете это действительно забавным, а от нанесенной обиды.

Первое, что нужно сделать, когда вы это обнаружили, – сообщить об этом партнеру или коллеге. Нужно напрямую, без упреков и скандалов, сказать, что вам обидно, больно и неприятно. Если собеседник начнет обижаться в ответ на вашу искренность или обесценивать ваши чувства («Ты всё это выдумал(-а), ничего обидного я тебе не говорил(-а)!»), то стоит позже поговорить об этом еще раз (возможно, не один на один). Если разговоры не помогают, то, скорее всего, такие отношения придется прервать (хотя бы на время).

Эмоционально устойчивая позиция на работе – это сочетание hard skills и soft skills.

Hard skills («жесткие навыки») – это профессиональные, технические знания и опыт, которые необходимы работнику, чтобы соответствовать своей специализации. Например: фармацевтическое консультирование и информирование, навыки работы с программным обеспечением аптек и знание ассортимента.

Soft skills («мягкие/гибкие навыки») – отражают личностные качества. Soft skills и эмоциональный интеллект – это звенья одной цепи. Это личностные качества, которые формируют способность человека взаимодействовать с окружающими.

Например:

- **коммуникабельность** – насколько ясно и четко человек передает информацию, слушает и понимает собеседника. Коммуникативные навыки распространяются на вербальное и невербальное общение;
- **лидерство** – умеет ли работник организовывать и мотивировать группы людей для достижения общей цели, способен ли он принимать решения, брать ответственность за них и делегировать задачи;
- **стрессоустойчивость** – насколько эффективно человек работает в условиях высокого давления и неопределенности, сохраняя продуктивность и эмоциональное равновесие;
- **тайм-менеджмент** – умеет ли работник планировать и эффективно использовать рабочее время, приоритизировать задачи и соблюдать сроки;
- **креативность** – способность мыслить нестандартно, находить новые решения и подходы к проблемам, генерировать оригинальные идеи;
- **командная работа** – умение эффективно работать в команде, обмениваться идеями, уважать точки зрения коллег и добиваться совместных результатов.

И это лишь малая часть мягких навыков. Еще есть эмпатия, честность, самопрезентация, адаптивность, самоорганизация, конфликтность – всё то, что формирует работника как личность и задает его место в коллективе.

МЫ ЖЕЛАЕМ ВАМ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СИЛЫ И УСТОЙЧИВОСТИ НА РАБОТЕ И ДОМА!