

# Есть ли панацея ОТ ПОСТНОВОГОДНЕГО СИНДРОМА?

- текст | Ирина ТОПОРЕВА, тренер, коуч-консультант
- рисунок | Александр СЕРГЕЕВ

Новогодние каникулы закончились. Отгремели салюты. На смену долгим зимним праздникам пришел трудный период январского спада. Никто не виноват, но что делать?



В одном из выпусков КВН прозвучала фраза: «Российским корпоративам, бессмысленным и беспощадным, посвящается!». Празднование Нового года в российских семьях (или компаниях друзей) зачастую также можно назвать «бессмысленным и беспощадным». С одной стороны, это, безусловно, всплеск положительных эмоций, радость, веселье. С другой — нарушение питания, злоупотребление алкоголем, изменение распорядка дня. Все это — огромный стресс для любого работающего человека. И вот наконец-то новогодние каникулы закончились, можно и отдохнуть от праздников. Отдохнуть, естественно, на работе. И это не просто прихоть или разгильдяйство. Для такого поведения есть объективные физиологические и психологические причины.

Конечно, не все проводят дополнительный отпуск в возлияниях за столом. Кое-кто отправляется кататься на лыжах или в теплые страны, набирается сил, впечатлений. Казалось бы, с новыми силами теперь и работа будет спориться. Но как непросто возвращаться к трудовым будням!

## Заживем с понедельника!

История повторяется каждый год, и каждый год встает вопрос: «Как же заставить людей побыстрее войти в рабочий ритм?». В этом году новогодние каникулы официально закончились 11 января. Да-да, именно «официально». Не секрет, что понедельник 11 января кардинально отличается от остальных понедельников года. И управление компанией в этот понедельник и в последующие дни (и даже недели) тоже, видимо, должно отличаться. Похоже, в нашей стране формируется новый стиль менеджмента — «постновогодний».

Руководителям есть смысл правильно дозировать нагрузки в первые

рабочие дни после праздников. Конечно, хочется наверстать упущенное. Но не следует сразу же после отдыха пытаться свернуть горы. По оценкам специалистов, человеку, чтобы войти в обычный рабочий ритм после новогодних каникул, в среднем нужно 3–4 дня. А вот у компании, для того чтобы достичь обычной деловой активности, иногда уходит до трех недель. Ведь клиенты и партнеры тоже праздновали Новый год. И даже у самых ответственных сотрудников не всегда есть возможность в этот период эффективно взаимодействовать с контрагентами. В том числе по этой причине радикальные меры, предпринимаемые некоторыми руководителями, чтобы «встряхнуть» своих сотрудников после праздников, не дают желаемых результатов.

Так, может быть, есть смысл заняться тем, на что в повседневной текучке обычно не хватает времени:

1. Займитесь планированием работы на ближайший период. При условии, что планирование на предстоящий год уже произошло в конце прошлого. Если нет, то самое время подумать о планах на год. Наше сознание так устроено, что мы любим «начинать новую жизнь с понедельника». Планирование может быть также креативным, в виде мозговых штурмов и творческих сессий.

2. Если средства компании позволяют, можно потратить часть времени на обучение и тренинги. При грамотной организации эти мероприятия помогают включиться в рабочий ритм. Сотрудник уже не сам борется с инерцией своей психики, а с помощью квалифицированного специалиста, который организует процесс.

3. Другое полезное дело — привести, наконец-то, в порядок рабочее место. Я знаю фирму, в которой это стало традицией и приобрело характер ритуала, который проводится

в первый день после каникул массово, во главе с директором. Что-то вроде традиции выбрасывания старой мебели в Италии. И голова не слишком занята, и тело включено, и польза есть.

4. Если в компании запланирован переезд некоторых сотрудников в новые помещения, смена офисной техники или другие организационно-технические мероприятия, они также хорошо впишутся в этот период.

### Новый поворот

Но в любом случае руководителю необходимо подумать об усилении дисциплины. Ведь даже в психотерапии депрессию лечат строгим распорядком дня.

«Начать жить с понедельника» можно и более глобально. Например, в некоторых организациях именно в этот период проводится годовая оценка персонала и постановка целей на предстоящий период. Руководитель совместно с сотрудником принимает решения относительно его дальнейшего профессионального развития, планирует его карьерный рост и возможности изменения материального поощрения.

Для некоторых видов деятельности предновогодний период является очень интенсивным. До последней минуты заключаются сделки, осуществляются продажи. И окончательное подведение итогов года возможно только после праздников. С этими итогами можно познакомить коллектив на совещании в первые дни работы.

Замечено, что после отпуска, увеличивается число заявлений об уходе. Это объясняется тем, что отпуск или затянувшиеся праздники позволяют по-новому взглянуть на работу.

На отдыхе есть время подумать над тем, где и с кем ты работаешь, каковы твои перспективы, уровень заработной платы, соответствует ли выполняемая деятельность про-

фессиональному уровню, приносит ли она удовлетворение. В прошлом году казалось безрассудным покидать работу в условиях кризиса. Само сохранение рабочего места воспринималось как новогодний подарок. Год назад можно было мотивировать сотрудников одним упоминанием об этом. Сейчас ситуация меняется, и мысли о смене работы могут возникнуть на фоне отпускной «депрессии» и январского затишья. Этот факт — еще один аргумент в пользу мотивационных бесед с сотрудниками в начале года.

---

● **Не секрет, что понедельник 11 января кардинально отличается от остальных понедельников года. Похоже, в нашей стране формируется новый стиль менеджмента — «постновогодний»**

---

Иногда руководители сами стремятся продлить себе новогодние каникулы, уезжают надолго и не появляются в офисе после новогодних праздников. Вряд ли это может стимулировать рабочее рвение остальных. Если все же в вашей организации так принято, то дайте сотрудникам задания заранее, по возвращении проведите прямо с утра совещание, поблагодарите за хорошую работу в ваше отсутствие.

Лидеру стоит самому показывать пример активности и включенности в работу. К сожалению, придется подталкивать и контролировать сотрудников чуть больше обычного. Но не переусердствуйте. Баланс поддержки — человеческого понимания объективных физиологических и психологических процессов, переживаемых сотрудниками, — и твердость в требовании выполнения поставленных задач — помогут пережить и этот январь. Ведь впереди новый год, полный надежд и планов, возможностей и открытий! 