

Признательность. То, что вы цените в других,
они ценят в вас и в вашей компании.
(Appreciation. What you appreciate in others,
appreciates in you and your company.)

Махатма дас

Чтобы выразить кому-то признательность, требуется всего лишь несколько слов, но приводит это к бесценным результатам. Однажды Дейл Карнеги сказал, что желание быть признанным – главнейшая потребность человека. Те, кто обратил на это внимание, обнаружили, что признательность – один из главных мотивирующих факторов, известных человеку.

Годы исследований научили нас этому важному уроку: если вы не платите людям достаточно, чтобы они чувствовали себя уверенно в жизни, вы получите лишь небольшой процент от их творческих возможностей, потому что они будут беспокоиться о будущем. Поэтому логичным кажется, что, если бы этим людям платили достаточно, то получили бы полный доступ к их творческому потенциалу. Но исследования показывают, что это не так. Что вдохновляет людей больше отдавать, больше делать, так это чувство, что их ценят.

Энтузиазм и продуктивность возрастают пропорционально тому, насколько людей ценят. Мать Тереза говорила, что самый большой голод в мире – это голод по любви.

Я работал с компаниями и организациями, которые проводят ежегодные мероприятия, где сотрудникам и персоналу выражают признательность за их вклад. Но меня беспокоит, что эта признательность не продолжается круглый год. Из-за этого такие мероприятия кажутся искусственными и неискренними. Конечно, я не хочу сказать, что их не нужно проводить. Если бы не такие мероприятия, большинству из нас публично выражали бы признательность лишь на наших похоронах!

Тем не менее, важно понять, что такое настоящая признательность. Признательность – это эмоция. Когда вы искренне признательны кому-то, вы ощущаете эмоцию признательности. И когда вы это чувствуете, они тоже чувствуют. Простой факт заключается в том, что если ваша признательность неискренна, вы не сможете убедительно транслировать ее другим людям.

«Если слова идут из сердца, они будут проникать в сердце, если же исходят с языка, то не пойдут дальше ушей». Сухраварди.

Шрила Прабхупада честно выражал признательность каждому, даже тем, кто выполнял самое «незначительное» служение ему и его организации. Его признательность выходила за пределы тела. Он ценил божественность в каждом. (Намасте: я кланяюсь Божественному внутри вас). Он ценил каждого как творение Бога, как индивидуальную душу, частицу Высшей души. Его признательность была настолько искренней и естественной, что глубоко трогала сердца. Эта признательность приводила к такой преданности в сердцах его учеников, что они с готовностью жертвовали чем-то. При этом они выходили далеко за пределы того, что могли сделать только из чувства долга.

Что произойдет с организацией, в которой не только лидеры, но и сотрудники всех уровней обретут благодарное сердце? Как уже говорилось, дело не только в том, чтобы научить всех произносить слова признательности. Мы говорим о развитии сознания, которое позволит признательности естественным образом течь из сердца. Такое сознание будет питать культуру любой организации позитивной энергией, сильно возвышая коллективное сознание группы.

Разные уровни сознания вибрируют на разных частотах. Исследования показывают, что даже несколько человек с более высокой вибрацией могут поднять уровень сознания всей компании, тогда как люди, занятые деятельностью на более низком уровне сознания, например, критикой и злословием, оказывают противоположное влияние.

Простой способ изменить уровень вибраций в вашей организации и дать людям ощутить позитивную силу признательности состоит в том, чтобы провести упражнение по практике признательности (в рамках компании в целом или в рамках одного подразделения). Каждый человек лично выражает признательность каждому присутствующему. Человек, получающий похвалу, отвечает только «Спасибо» и потом, в свою очередь, выражает другим свою признательность.

Предположим, что мы поступаем противоположным образом, ищем недостатки. В результате произойдет снижение сознания и энергии. Все будут чувствовать себя опустошенными и расстроенными, даже разочарованными. Контраст между признательностью и критикой красноречиво говорит о том, ЧТО мы делаем по отношению к себе и к своему окружению, занимаясь поиском недостатков.

«Великие умы обсуждают идеи. Ограниченные умы обсуждают других людей». Элеонора Рузвельт.

Выводы доктора Скотта Пека в его книге **«The Different Drum»** подчеркивают еще одно практическое преимущество признательности. Доктор Пек изучил множество сообществ разных размеров, включая

малые группы людей и большие организации. Он обнаружил, что наиболее важным для развития сообщества является способность его членов ценить разнообразие, возникающее в нем, благодаря индивидуальным особенностям каждого человека.

Если этого не делать, люди склонны рассматривать различия как угрозу. Он предлагает смотреть на различия не как на то, что нужно преодолеть, но как на то, что нужно ценить. Таким образом, вместо того, чтобы терпеть различия, мы ценим и прославляем их.

Давайте посчитаем.

Компромисс: $1/2 + 1/2 = 1$

Сотрудничество $1 + 1 = 2$

Синергия $1 + 1 = 11$

Как мы можем помочь людям естественным образом видеть хорошее друг в друге, не замечать недостатки и выражать признательность? Мы должны понимать, что эго большинства людей не чувствует себя в безопасности. Они думают: если кто-то другой вырвется вперед, то я пойду на дно; если кого-то другого будут почитать и выражать ему признательность, то я этого не получу. Нам всем нужно признать самим и помочь понять другим, что когда мы освещаем путь кому-то, мы освещаем его и себе. Когда мы ведем людей на вершину горы, мы оказываемся на вершине вместе с ними. Если мы сталкиваем людей в канаву, мы окажемся там вместе с ними. Просто так действует карма.

Наш лозунг должен быть: «Пусть после общения с вами люди станут лучше, чем были до этого».

Помогите другим увидеть, что каждый является живым храмом Господа, который заслуживает уважения, почтения и признательности. Когда мы видим, как Бог проявляется в другом человеке, мы естественным образом чувствуем признательность, без необходимости специально искать в нем для этого таланты, разум или действия.

Когда мы чувствуем признательность, мы излучаем ее, даже если молчим. А когда говорим, наши слова заходят в сердце человека. Большинство людей могут месяцами летать на крыльях, услышав всего пару слов искренней признательности. Именно поэтому одно исследование за другим показывает, что руководителя с наивысшим эмоциональным интеллектом подчиненные любят больше всего.

Главная причина, по которой люди уходят с работы, заключается в том, что их не ценят. Люди не уходят из компаний. Они уходят от руководителей.

Принципы

Практика

Составьте список того (или подумайте о том), что вы цените в каком-то человеке, и продолжайте перечитывать до тех пор, пока не начнете чувствовать к нему признательность в сердце.

Уроки

Цитаты

Тот, кто несет свет в жизнь других, не может скрыть его от себя. Джеймс Мэтью Берри.

Проявляя доброту, вы подпитываете свою душу. Пословица.

Получая что-то, мы зарабатываем себе на жизнь, но когда мы отдаем, это и есть сама жизнь. Норман Макэван.

Если вы не можете победить, сделайте так, чтобы тот, кто впереди вас, побил рекорд. Жан Маккитен.

Мы совершаем главнейшую ошибку, если обращаемся с другими как с людьми второго класса. Джон Мейсон

Тот, кто видит, что во всех телах индивидуальную душу сопровождает Сверхдуша, и понимает, что ни душа, ни Сверхдуша не погибают, хотя и находятся в обреченном на гибель теле, видит вещи такими, как они есть. Бхагавад-гита 13.28.