

*Белкин Д.А., кандидат экономических наук,  
профессор и почетный доктор наук РАН,  
Эксперт Международной академии менеджмента  
Россия, г. Москва*

## **ПОЧЕМУ СЛЕДУЕТ ВЫБИРАТЬ СОТРУДНИКА С ВЫСОКИМ VQ?**

***Аннотация:** Статья посвящена рассмотрению вопроса коэффициента жизненной энергии, его влиянию на эффективность сотрудника, мотивацию и достижение результата. Кроме того, рассматривается аспект важности понимания руководителем коэффициента жизненной энергии принимаемого на работу кандидата и действующих членов команды.*

***Ключевые слова:** Vitality quotient, коэффициент жизненной силы.*

***Annotation:** The article is devoted to the consideration of the vital energy coefficient, its influence on the employee's efficiency, motivation and achievement of the result. In addition, the aspect of the importance of the manager's understanding of the vital energy parameter of the employed and the executive team.*

***Key words:** Vitality quotient.*

В последнее время много говорится о значимости при выборе идеального сотрудника не только по IQ (Intelligence quotient, коэффициент умственного развития), но и EQ (Emotional intelligence, эмоциональный интеллект). Оба эти показателя характеризуют кандидата не только как человека, способного принимать нестандартные, взвешенные и обоснованные решения, но и четко понимать свои собственные чувства и переживания других людей. Это позволяет ему достигать значимых высот в самых разных сферах и на самых разных позициях, как исполнителю, так и управленцу. Вместе с тем, на мой взгляд, всех этих качеств может быть совершенно

недостаточно для достижения результата, успешности и эффективности. И одна из основных причин этого в том уровне жизненной энергии, которым обладает человек. В современном экспертном сообществе эта характеристика получила название VQ (Vitality quotient, коэффициент жизненной силы).

VQ характеризует способность человека использовать природный энергетический потенциал для улучшения качества жизни, достижения результата и мотивации других людей.

Термин VQ впервые ввел французский психолог Пьер Касс. По его мнению, объем энергии, которой обладает человек, это его главная движущая сила и стимулятор. Он сделал заключение, что именно VQ объясняет те или иные достижения человека как в профессиональной среде, так и в жизни. При этом было выделено, что существуют две категории VQ применительно к каждому человеку:

- реальный уровень коэффициента жизненной силы – он отражает текущий уровень VQ у данного конкретного человека

- потенциальный уровень коэффициента жизненной силы – отражает максимально возможный уровень VQ, которого способен достичь человек.

Абсолютно логично, что реальный уровень VQ человека всегда ниже потенциального, поскольку существует большое количество барьеров, внутренних и внешних, ограничивающих жизненную энергию и не позволяющих «развернуться на полную мощность». Такие барьеры, в первую очередь, связаны с тем, насколько человек счастлив, занимается любимым делом, уровнем стресса, который он испытывает и т.д.

Каждый способен повысить свой уровень VQ и за счет этого достичь новых высот в той сфере, в которой необходимо. Для этого человеку, во-первых, необходимо определить для самого себя, чем он в действительности хотел бы заниматься, какая деятельность принесет ему истинное удовольствие. Ведь именно она способствует тому, что человек начинает использовать весь свой потенциал и все ресурсы для достижения результата,

она заряжает его на новые достижения, она приводит его в состояние потока и снимает все барьеры.

Во-вторых, человеку необходимо работать со стрессом, снижая его уровень и его влияние на повседневную жизнь. Это требует не только изменения отношения ко многим жизненным ситуациям и происходящим событиям, но и умение отвлекаться и отдыхать. Полноценный отдых, смена обстановки, проведение времени с людьми, которые дороги и рядом с которыми человек поистине счастлив, в значительной степени способствует снижению уровня стресса, повышению уровня жизненной энергии и, как результат, достижению новых вершин.

Важность VQ в работе сложно переоценить. Часть экспертов сходятся во мнении, что коэффициент жизненной энергии имеет большее значение при выборе кандидата и его эффективности, нежели IQ и EQ. И, основываясь на своем опыте, я с ними полностью согласен. Нередко мы встречаем сотрудников, которые умны, креативны, эрудированны, прекрасно разбираются в людях и умеют их мотивировать, но чувствуется, что все, что делает этот сотрудник, не приносит ему удовольствия, каждое действие происходит через усилие, путем расходования внутренней энергии и, как результат, этот сотрудник неэффективен, не мотивирован на высокие достижения и неспособен их привнести в компанию. И любому руководителю приходится прикладывать значительные усилия при работе с таким членом команды. А вместе с тем, перемещение такого сотрудника на новую позицию, включение в новый проект, способно придать раскрыть в нем потенциал, существенно повысить VQ и компания, и руководитель, и сам сотрудник от этого только выиграют. Не стоит удерживать тех, кто давно перегорел и при всем профессионализме данного члена команды его результаты в дальнейшем будут только снижаться. Руководителю необходимо чувствовать VQ своих сотрудников, работать над их развитием, продвижением и тем самым приносить в течение многих лет пользу компании.

Вместе с тем, руководителю важно определить коэффициент жизненной энергии кандидата и на этапе собеседования, почувствовать эту энергию и понять сможет ли данный сотрудник быть эффективным в предполагаемой роли. Мой опыт подсказывает, что прием на работу прекрасного специалиста, профессионала своего дела, обладающего экспертизой, но с низким VQ изначально ошибочен. Такой кандидат не оправдывает надежд. Он будет тем «чемоданом без ручки, которого и нести тяжело, и бросить жалко».

Выбирайте кандидатов, которые покорят Вас не только и не столько своими знаниями и навыками, это важно, но это то, что можно вложить в голову и развить, сколько своей энергией, стремлением к работе, к достижению вершин, к тому, чтобы стать лучшим в своем деле. Такие люди всегда оправдывают возложенные на них надежды и будут эффективны на своем месте. Постарайтесь, как руководитель, во время встречи с кандидатом уделить внимание вопросам про его прошлые достижения, не связанные с должностными обязанностями на предыдущем месте работы, а его спортивными достижениями, победами в спортивной или образовательной среде. Оцените как кандидат говорит об этом, насколько он воодушевлен, насколько горят его глаза в этот момент. Это позволит Вам понять насколько кандидат «горит» за дело, которое ему нравится, насколько он будет выкладываться на работе для достижения результата. Берите таких кандидатов и они не подведут Вас.

#### **Использованные источники:**

1. Касс П. Успех. Лидер. Действие – изд. на русском языке – М.: ООО «Интеллектуальная Литература», 2016. – 190 с.