



managementul relațiilor

moldovangabriel



RRVBIUM hr 2006

© Moldovan Gabriel, **RRVBIUM hr**

Acest material poate fi distribuit liber, cu condiția ca să se păstreze integritatea acestuia. În cazul în care se dorește publicarea lui pe părți sau ca întreg se va cere consimțământul autorului la adresa gabriel@rrvbiu.ro. Un răspuns va fi furnizat în maxim 2 zile lucrătoare.

INTRODUCERE

"Un prieten este cineva cu care poti indrazni sa fii tu insuti". C. Raymond Beran

Interacționăm tot timpul, exceptând situația în care suntem izolați (sau cazul ideal în care suntem singuri pe o insulă pustie pe care cresc banane, ananas, kiwi și alte fructe exotice... :P). Interacționăm zi de zi, și din acest motiv creăm și dezvoltăm încontinuu relații cu oamenii pe care îi întâlnim și pe care îi cunoaștem.

În general, acest lucru este realizat automat fără o solicitare conștientă din partea noastră; totuși aceste relații, indiferent că este vorba despre fratele/sora, iubita/iubitul, colegul de servici sau vânzătorul de ziare, aceste relații nu se fac de capul lor. Tu acumulezi cunoștințe, experiență și înțelegere la diferite nivele despre ceilalți pe parcursul vieții tale, iar acest lucru influențează felul în care interacționezi cu ei. Cu alte cuvinte, ca și ființă umană, cu fiecare zi devii mai experimentat în managementului relațiilor cu cei din jurul tău.

La locul de muncă, totuși, managementul relațiilor cunoaște o importanță aparte. Gândește-te preț de o clipă la mulțimea de posibile relații pe care le ai de-a lungul unei zile de muncă: poți interacționa cu ceilalți colegi de birou, superiori, subordonați, parteneri de afaceri, clienți sau furnizori. Trebuie să acorzi o atenție deosebită acestui tip de relații, deoarece ai anumite responsabilități și obiective pe care trebuie să le atingi. Din acest motiv în companii se realizează traininguri de comunicare.

Și totuși, de ce trebuie administrate toate aceste relații? **„Managementul eficient al relațiilor”** sună atât de matematic, sistematic și premeditat. De ce nu se poate ca aceste relații să se întâmple și să evolueze pur și simplu? Tu faci ceea ce ține de tine, celălalt face ceea ce ține de el și cumva, cândva, vă întâlniți la mijloc. Din păcate însă lucrurile nu sunt chiar atât de simple. Să ai o relație eficientă cu cineva presupune ceva matematic, sistematic și premeditat.

Motivul este cât se poate de simplu: o relație prin natura ei nu poate rămâne statică; pentru a funcționa eficient trebuie încontinuu să se dezvolte și să crească. O relație bună este una dinamică. Aceasta este calea prin care relația nu se plafonează și nu cade în comportamente previzibile. De asemenea „administrarea” unei relații înseamnă și să devii alert și conștient în ceea ce privește schimbările necesare a fi făcute, sau dificultățile care se cer rezolvate. În acest fel devii proactiv.

ATUNCI CÂND MANAGEMENTUL RELAȚIILOR MERGE BINE

Atunci când oamenii sunt implicați în relații care merg bine, se simt pe aceeași lungime de undă cu celălalt, devotați și motivați. Nevoile și dorințele lor sunt luate în considerare; felul lor de a fi și de a munci este integrat; contribuțiile lor sunt recunoscute.

Cu toții căutăm acei oameni care fac un efort pentru a realiza o conexiune cu noi. Aici mă refer la acele cazuri în care simțim o legătură ca de la suflet la suflet sau doar ne simțim bine și în siguranță cu celălalt. Atunci când aceste condiții sunt realizate, relația crește. Și pentru că devotamentul și încrederea se clădesc, contactul cu acești oameni este de multe ori ceea ce căutăm și apreciem.

La fel, atunci când noi suntem cei care fac eforturi să creem o conexiune cu ceilalți, ei vor vrea să revină; vor dori să aibă contact cu tine și cu tot ceea ce tu reprezinți. Vor ști că dacă îți vor prezenta o dificultate, tu nu vei deveni defensiv sau răspunde cu ceva de genul „Păi... nu este chiar problema mea.”

ATUNCI CÂND MANAGEMENTUL RELAȚIILOR MERGE PROST

Sunt o mulțime de lucruri care pot zgudui din temelii o relație. Sunt situații în care simți că celălalt este prea neîncrezător sau dimpotrivă este prea familiar cu tine. Sau puteți vorbi amândoi despre aceleași lucruri dar să vă referiți la ceva total diferit. Exemplele pot continua.

Acum, de obicei sunt două lucruri care au loc atunci când lucrurile încep să meargă rău, sau dacă te confrunți cu o situație care mergea rău dinainte.

- Primul este sentimentul că nu ești bun de nimic, ești nesigur de terenul pe care stai și treptat siguranța ta se pierde. În mod normal, atunci când te simți în stare să realizezi ceva te simți motivat și capabil; atunci când ceva vine pentru a te trage înapoi, simți că e mai greu să revii pe făgașul normal.
- Al doilea aspect se referă la faptul că indiferent de relația cu celălalt, întotdeauna va exista dorința celuiilalt de a schimba ceva sau a face ceva diferit pentru a face viața ta mai ușoară. Aici sunt convins că poți să îți amintești la o situație în care după ce te-ai certat cu cineva, te-ai gândit cât de bună ar fi putut fi discuția „doar dacă” celălalt ar fi avut mai multă răbdare ca să înțeleagă unde bați.

Oricum, ca și idee de bază –în managementul relațiilor nu există „doar dacă”: singura persoană pe care te poți baza că se va schimba ești TU, indiferent cât de mult îți dorești să fie altfel. Ceea ce poate face acest lucru și mai dificil este faptul că celălalt poate fi cu adevărat dificil. Cineva încăpățânat, cineva care nu ascultă sau cineva care este atât de stresat că ajunge să te streseze și pe tine. Pare logic să-ți imaginezi că lucrurile se vor îmbunătăți doar dacă celălalt ar putea vedea situația în felul în care tu o vezi. Și totuși lucrurile nu merg chiar așa.

Data viitoare vom vorbi despre ce se poate face pentru ca tu să începi să schimbi ceva în ceea ce privește managementul relațiilor. Până atunci însă îți propun să iei o hârtie și ceva de scris și să-ți notezi toate relațiile care tu consideri că pot fi îmbunătățite. La final alege 3 din acestea și în dreptul lor scrie ce anume dorești să îmbunătățești. Această listă îți va fi utilă pe măsură ce vom progresa în micul nostru e-curs.

Îți doresc forță și inspirație!

Am primit săptămâna asta multe e-mailuri de la abonații UPS care povesteau despre dificultatea de a accepta unele situații în care interacționezi cu celălalt. Și adevărul este că uneori e destul de frustrant să nu poți controla felul de a fi al cuiva... să nu ai o telecomandă cu care îl faci să sară peste momentele în care nu-și poate ține gura și vorbește ce nu ar trebui sau nu are răbdare să-ți explice ceva.

Azi îți voi prezenta primul pas în managementul relațiilor.

1. A CONDUCE RELAȚIA...

Vobeam mai sus despre cât de frustrant poate să fie faptul că nu deții tu controlul. Totuși poți conduce relația, ceea ce este diferit.

Ok, acum vine partea în care tu întrebi: deci care este diferența dintre a avea controlul relației și a fi la volanul relației?

Atunci când dorești să deții controlul, te aștepti ca celălalt să se conformeze imaginii tale despre cum ar trebui să stea lucrurile. Atunci când acest lucru nu se întâmplă, tu te simți lipsit de orice putere și acuzi pe celălalt că nu corespunde standardelor și expectațiilor tale.

A conduce relația este ceva diferit, deoarece aceasta presupune faptul că amândoi vedeți și acceptați o situație pentru ceea ce este ea cu adevărat, nu pentru ceea ce ați vrea să fie. Acceptarea nu înseamnă deloc resemnare. Acceptarea presupune să vezi exact cum stau lucrurile pentru a ști exact ce anume vrei să schimbi și de unde trebuie să pornesti. Pentru ca lucrurile să fie mai clare am să-ți povestesc o întâmplare. Cu ceva timp în urmă am pus bazele unui proiect iar la prima întâlnire cu echipa ne-am decis să punem proiectul pe hârtie. Unul dintre membri a desenat o groapă care reprezenta problema pe care doream să o rezolvăm. Pentru a ști cum să „umpli” groapa (adică pentru a găsi soluția) e nevoie să știi întâi cât este de adâncă, de largă și ce anume a provocat-o. Cu alte cuvinte trebuia să ne dăm seama căror nevoi dorim să răspundem prin proiectul nostru. Așa e și cu o relație: de multe ori îți este foarte ușor să îți imaginezi unde vrei să ajungi cu celălalt dar este mai greu să-ți dai seama care sunt slăbiciunile și virtuțile relației respective. A cunoaște oamenii pe care te bazezi într-o luptă e mai important decât să-ți fixezi obiectivul de a câștiga lupta.

Stadiul în care tu conduci relația este atins atunci când devii conștient de modalitățile în care poți acționa atunci când ceva nu merge bine. Stadiul în care tu controlezi situația este atunci când ai certitudinea că oamenii vor face întocmai așa cum zici tu. Sper că ți-ai dat seama că acest lucru nu se întâmplă în lumea reală în care oamenii sunt atât de imprevizibili.

Ca și concluzie: cu cât îți dezvolti capacitatea de a schimba ceea ce faci cu scopul de a o obține un răspuns diferit în celălalt, cu atât mai mult reușești să administrezi relația.

EXERCİTIU: Până data viitoare, pornind de la cele 3 relații care vrei să le îmbunătățești... ia o altă foaie de hârtie pentru fiecare relație în parte. Pe ea vei desena un „U” (o groapă). În interiorul ei vei scrie mai specific ce anume te deranjează la celălalt în relația cu tine și vrei să schimbi. De exemplu: “nu-mi place că x nu mă privește în ochi când vorbește cu mine” sau “nu-mi place că imi folosește lucrurile fără să mă întrebe”.

Vreau să îți povestesc o metaforă recomandată de Cătălin, unul din trainerii noștri. În „*Copilul spiritual*” de John Stewart se spune că: în urma interacțiunii dintre 2 persoane se stabilesc relații interpersonale. Prin comportamentul pe care îl are fiecare în raport cu celălalt se influențează evoluția relației lor. Relația este foarte fragilă. Din acest motiv poate fi comparată cu un copilăș. Când două persoane au făcut cunoștință a luat naștere un copilăș spiritual (îl vom numi spiritual fiindcă nu există sub o formă fizică). Nu există metode de contracepție. În funcție de atenția pe care o acordați celorlalte persoane și felului în care-i comunicați veți influența starea și dezvoltarea copilului. Copii pot fi foarte frumoși și dragalași dacă sunt crescuți cu afecțiune și responsabilitate (deci și relația), dar foarte bolnavicioși și urâți dacă sunt crescuți în suspiciune, infidelitate sau iresponsabilitate. De fapt copilul reprezintă toate beneficiile pe care vi le poate aduce o relație sănătoasă. Voi dați tonul relației. Depinde de voi să culegeți toate beneficiile acestei interacțiuni.

Al doilea pas...

2. SCHIMBĂ CEEA CE FACI

Deci, ce înseamnă a schimba ceea ce faci?

Primul pas este să revezi situația curentă și să îți pui câteva întrebări relevante pentru ca tu să-ți dai seama ce se petrece cu adevărat. Acest lucru cu siguranță te va ajuta să te focalizezi pe natura relației.

De exemplu te interesează în mod special relația cu un client. Încearcă să analizezi această relație în context istoric. Când v-ați întâlnit? De ce credeți că v-ați întâlnit? Cu alte cuvinte: celălalt ce dorește de la dumneavoastră? Vrea ceva? Sunt lucruri care se cer rezolvate înainte de a merge mai departe?

Următorul pas este să faci o analiză a atitudinilor și așteptărilor celuilalt. Ai capacitatea de a vedea din punctul lui/ei de vedere? Ești empatic cu dificultățile sale? Vi în întâmpinarea lor cu ceea ce CREZI tu că are nevoie sau cu ce ȘTI că are nevoie?

Care este contextul? Celălalt este cineva care se bazează pe tine pentru că știe că vei răspunde mereu nevoilor sale; sau celălalt este atât de obișnuit să fie lăsat baltă, încât se așteaptă în permanență să-l dezamăgești?

Poate este vorba de un coleg care așteaptă mereu ajutorul tău și alege să nu observe că și tu ai nevoie de ajutor. Este un coleg de la care aștepți să te călăuzească dar ești prea emotiv ca să pui întrebări?

Privind din punctul tău de vedere, cu ce contribui la această relație? Ce dorești de la relație și care este intenția ta de bază? La ce ești dispus să „lași de la tine” și peste ce consideri că „nu se trece”? Ai/aveți o idee bună despre imaginea de ansamblu?

Odată identificată imaginea de ansamblu, poți începe să administrezi relația fie prin inițierea unor schimbări în relație sau la fel de important întărind și încurajând ceea ce merge deja bine în relație.

Probabil că vrei să fii mai specific... Deci, ce fel de schimbări? Cum pot fi făcute acestea cu maximum de eficiență?

Din moment ce noi ca și cultură, suntem obișnuiți să vedem „paiul din ochiul celuilalt” și când vine vorba de defectele noastre ne facem că plouă... ce spui dacă începi schimbarea analizându-te pe tine. Ce anume îl deranjează pe celălalt la tine? Ce anume îi place la tine?

EXERCITIU: Până săptămâna viitoare fă o listă cu 5 - 10 persoane de încredere. Sună-le și întreabă-le care sunt 3 lucruri pe care le apreciază la tine și 3 lucruri care consideră că te dezavantajează. Spune-le că este pentru un curs de dezvoltare personală și că apreciezi foarte mult ajutorul lor.

La final, când ai toate datele, vezi care sunt elementele care se repetă. Acest exercițiu este un instrument puternic care să te ajute să vezi cum te văd ceilalți. Poate fi chiar distractiv.

Am făcut și eu acest exercițiu la un moment dat și pot să-ți confirm că a fost una din cele mai inspirate alegeri din viața mea. Sper că și pentru tine va fi la fel.

Iti doresc o saptamana minunata, multa forta de schimbare si nu uita ca adresa mea de e-mail e mereu deschisa pentru sugestii, intrebari sau pur si simplu pentru un “salut, ce mai faci?”. Dacă recomanzi acest newsletter prietenilor și colegilor tăi nu mă supăr... ;)

3. TRANSFORMĂ FELUL ÎN CARE PERCEPI SITUAȚIA

Cazul I, Versiunea 1: “Sunt un tânăr de 25 de ani și lucrez la o agenție de publicitate. Aici, lucrez cu persoane care au aproape dublul vârstei mele și sunt obișnuiți să lucreze ușor cu ceilalți colegi. Eu în schimb: mă simt intimidat și fără nici o putere. Simt că mă pierd încă dinainte de a deschide gura.”

Cazul I, Versiunea 2: “Sunt un tânăr de 25 de ani cu o perspectivă promițătoare și din fericire pot să ofer un punct de vedere neumbrit de eșecuri sau așteptări trecute. Eu am entuziasmul necesar pe care acest gen de proiecte îl cer și pot să fac treaba mai ușoară pentru colegii mei deoarece înțeleg mai ușor nevoile grupului țintă vizat de proiect”

Cazul II, Versiunea 1: “Departamentul nostru este mereu acuzat că nu primește suportul necesar de la celelalte departamente cu care lucrăm. De îndată ce suntem acuzați este necesar să ne apărăm pentru ca în final să ajungem să ne cerem scuze. Ceilalți sunt mereu cu un pas înaintea noastră și noi nu simțim niciodată că se luptă de pe aceleași poziții.”

Cazul II, Versiunea 2: Atunci când suntem criticați de ceilalți pentru greșeli, de multe ori primim informații valoroase despre ceea ce facem. Expertiza noastră este deosebit de valoroasă, deci dacă răspundem plângerilor celorlalți și arătăm că luăm foarte în serios grijile

pe care și le fac, atunci vom ști mult mai exact care este problema. Putem învăța din feedback-ul lor și să explicăm cum stau lucrurile atunci când acestea ajung la noi.”

3.1. ATITUDINEA CARE FACE DIFERENȚA

Ai observat cum, schimbarea unei credințe în capul cuiva modifică și atitudinea lui față de tine? Brusca, ceea ce a fost privit ca un dezavantaj, devine avantaj. Iar tu devii cea mai potrivită persoană pentru a face acea diferență care contează. Felul în care privești tu lucrurile îți influențează și pe ceilalți. Secretul este să învățăm din tot ceea ce ne înconjoară, să avem mintea deschisă și să ne concentrăm asupra soluțiilor, nu asupra problemei.

Acum, nu toate slăbiciunile pot fi transformate în avantaje, dar cu siguranță nu-ți vei face pe ceilalți să aibă o percepție pozitivă despre tine dacă tot ceea ce vezi sunt dificultăți, fără nici o cale de ieșire. Dificultățile te îngroapă, oportunitățile hrănesc și pot fi cultivate.

O schimbare în atitudine, poate conduce la schimbarea felului în care percepi lumea din jur. Inevitabil, asta conduce la schimbarea felului în care ceilalți te percep pe tine. Într-un mod mai simplu, putem spune că realizezi un management al relației cu tine însuși la fel de mult cum realizezi cu ceilalți. Circumstanțele externe încă nu s-au schimbat. Dar o ușoară schimbare în atitudine și felul de a privi lucrurile poate favoriza schimbarea acestor circumstanțe.

Sunt convins că fiecare poate găsi suficiente exemple în experiența sa legate de faptul că dacă vrei să faci o schimbare majoră în managementul relațiilor, trebuie să hrănești soluția, nu problema. O schimbare în atitudine exact acest lucru face. Acuzele, scuzele, defensivă nu fac altceva decât să hrănească problema existentă și să mențină atenția asupra ceea ce trebuie „soluționat”. În felul acesta este veșnicul scenariu „Dacă...”.

Ce spui dacă săptămâna asta vei observa situațiile în care te simți dezavantajat în fața celorlalți și încerci să-ți schimbi atitudinea, transformând aceste „lipsuri” în „punctele tale forte”?

4. SCHIMBĂ FELUL ÎN CARE EȘTI PERCEPUT.

Acest lucru poate fi realizat prin negociere și stabilirea unor limite foarte clare. Neînțelegerile apar cel mai adesea atunci când nu sunt stabilite niște reguli clare sau se fac presupuneri că celălalt ar trebui să știe ce se gândește sau simte vis-à-vis de el. Dacă sunt stabilite niște limite clare, toată lumea cunoaște parametrii relației. Tu te exprimi într-un mod direct și clar iar ceilalți știu ce își pot permite și ce nu. Crezi sau nu, oamenilor le place acest lucru.

Un exemplu concret: Pot exista situații în care un om apropiat nouă, face gesturi care ne deranjează. Poate nu-și ține promisiunile și nu ne putem baza pe el sau obișnuiește să ne „laude” de față cu alte persoane. Deși ne deranjează, nu spunem nimic deoarece ne este teamă să nu-i rănim sentimentele. Însă un lucru este cert, atâta timp cât nu spunem nimic, problema va persista spre nemulțumirea noastră.

Un exemplu și mai concret: Să spunem că ai un prieten care atunci când vă dați întâlnire te face să aștepti mult și bine. Spune-i că te deranjează foarte mult atunci când nu este punctual pentru că simți că e o dovadă a lipsei de respect față de tine și data viitoare vei aștepta exact 5 minute după care vei pleca. Data viitoare comportă-te ca atare, dar sigură-te că ceasul îți merge bine. Dacă este în interesul celuilalt să se întâlnească cu tine, va ști că nu glumești și se va strădui să ajungă la timp.

5. ÎNCEARCĂ SĂ PRIVEȘTI LUCRURILE PRIN OCHII CELUILALT.

Un lucru pe care personal îl consider a fi esențial. Este o abilitate cheie în comunicare. Dacă vezi lucrurile doar prin ochii tăi, soluțiile pe care le vei găsi vor avea o singură perspectivă. Mai mult de atât, vei irosi timp încercând să-i faci pe ceilalți să vadă lucrurile așa cum le vezi tu.

Un exemplu concret: La un moment dat am avut o problemă cu calculatorul. Aveam multe lucruri de făcut și timpul nu se dovedea a fi un aliat. Aveam de ales între a muta toate informațiile pe care lucram pe un alt calculator sau a-l duce la depanat și a încerca să mă ocup de alte probleme care nu necesitau muncă pe calculator. Am ales a doua variantă.

Calculatorul a ajuns la depanare și după o oră am sunat să văd în ce stadiu sunt lucrurile și când pot să recuperez calculatorul. Omul cu depanarea mi-a spus că a făcut niște teste și că până acum totul se înscrie în parametrii normali. Că a analizat RAM-ul, procesorul, Hard Disk-ul și nimic, dar că mai face niște verificări. Am stabilit că voi mai suna peste o oră. Am sunat peste o oră și mi s-a spus că din vina nu știu cui, anumiți pași au fost săriți dar că vor mai fi făcute niște teste. Avea deja o idee despre originea și ramificațiile problemei. Acum deși omul a fost foarte amabil, eu eram aproape furios.

Care era de fapt problema? Deși amândoi vorbeam de calculatoare, vorbeam limbi diferite. Acest lucru se datora obiectivelor noastre diferite. Celălalt s-a străduit să dea dovadă de transparență și să-mi furnizeze rapoarte foarte exacte cu stadiul în care se află calculatorul. Eu nu voiam explicații, ci să știu concret la ce oră voi avea calculatorul MEU pe biroul MEU. Nu voiam să știu **de ce, cum** sau **ce...** voiam să știu **când**.

Analizând această situație se vede foarte clar cum vorbind aceeași limbă, doi oameni pot fi foarte frustrați. Depanatorul a simțit că nu este deloc înțeles și că nu este apreciat pentru eforturile sale în rezolvarea problemei, iar eu am simțit că depanatorul nu este deloc sensibil la problema mea și că trage de timp.

6. INITIAZA SOLUTII PE MASURA CE PROBLEMELE APAR.

Se spune că timpul vindecă totul, dar e important să nu se vindece oricum. Dacă speri că totul va dispărea sau aștepti până în momentul în care problemele vor fi atât de mari încât nu le vei putea evita (moment în care inevitabil îți vei pune întrebarea: cum de m-am bagat în așa ceva?), vei avea numai de pierdut. Chiar dacă soluțiile nu merg - lucru foarte probabil - important e să încerci. Încercând să găsești soluții crezi un mediu centrat pe rezolvarea problemelor.

Problemele nu dispar de la sine, decât dacă faci ceva în privința lor.

7. AFLA CE VREA CELALALT.

Acest lucru pe cât este de evident și simplu, pe atât de des este ignorat. Este foarte ușor să îți dai cu părerea despre ce vrea celălalt, fără a verifica dacă părerea ta este corectă. Pentru a da valoare unei relații, îi oferim celuilalt ceva important pentru noi (sau ceva ce credem că este important pentru celălalt), fără a verifica dacă celălalt chiar are nevoie.

. Arătând interes față de interesele și nevoile celuilalt, demonstrezi grijă și atenție.

Dacă și reușești să vii în întâmpinarea intereselor și nevoilor celuilalt, cu atât mai bine. Iar dacă nu este posibil, în continuare este mai bine să întrebi decât să faci presupuneri –care se pot dovedi false. Așadar soluția e cât se poate de simplă: întreabă și apoi ascultă activ pentru a înțelege ce dorește cu adevărat celălalt.

8. OFERĂ MAI MULT DECÂT SE AȘTEAPTĂ

Nu este neaparat necesar să faci mai mult. Dar păstrarea unei relații dinamice cu celălalt înseamnă să remarci ce se întâmplă cu celălalt și să oferi înțelegere, idei și suport (dacă e necesar). Asta înseamnă să recunoști și să apreciezi contribuția sa. Cu alte cuvinte, atunci când tu oferi ceva care este neașteptat, crezi sau întărești un impact pozitiv. Poți să te gândești la acest aspect al relației ca la bonusurile de fidelitate. :P

9. DEZVOLTĂ-ȚI ABILITĂȚILE DE COMUNICARE

Dacă ești bun, să devii și mai bun; dacă ești cel mai bun, să devii expert. Ascultă, răspunde, înfruntă conflictele, dezvoltă-ți abilitățile de negociere, învață să spui "NU" sau "DA" atunci când este cazul –toate acestea sunt elemente esențiale în comunicare. Și cu cât mai eficientă este comunicarea, cu atât va exista un mai bun management al relației.

O idee finală: câteodată este imposibil să modifici o situație dificilă sau să obții un alt răspuns de la o anumită persoană. Ceea ce poți face, totuși este să încerci. La final te vei simți mult mai bine știind că măcar ai încercat să schimbi ceva.

Nu este chiar atât de dificil să înveți cum să administrezi relațiile pe care le ai pentru a le îmbunătăți. În mare, ideea de bază este să te simți mult mai sigur pe tine și încrezător în capacitățile proprii, toate acestea combinate cu ascultarea activă (adică să fii atent cu adevărat la ceea ce spune celălalt) la ceea ce vrea celălalt sau are nevoie și să încerci să-i oferi acel ceva. Este vorba despre a fi clar și a comunica într-un fel pe care oamenii îl înțeleg.

Bineînțeles, este nevoie de antrenament; iar în cadrul acestui antrenament trebuie identificate și întărite capacitățile și resursele tale. Nu există un mod "corect" de management al relațiilor, care să se potrivească pentru toate persoanele. Fiecare trebuie să-și dezvolte acele abilități care se potrivesc felului său particular de a fi.

Îți mai amintești când ți-am spus că există două forme de a învăța? Există învățarea gen "Fă asta & Nu fă asta" și mai este învățarea în care tu clădești pe ceea ce există deja. Adică tu adaptezi toate aceste noțiuni la felul tău particular de a fi.

Bunul Management al relațiilor poate fi cel mai valoroasă abilitate pe care o vei dobândi vreodată. Este cheia succesului pe care îl cauți.

Mai multe despre **RRVBIUM hr** și proiectele noastre poți să vezi la www.rrvbium.ro

În cazul în care dorești mai multe materiale de genul celui de față, poți să te abonezi la newsletterul nostru. Numele lui este „Unelte Pentru Schimbare” dar noi îi spunem **UPS**, poți să te abonezi trimițând un e-mail cu subiectul **ABONAMENT** la gabriel@rrvbium.ro. În cazul în care te răzgândești poți să renunți în orice moment.

Dacă eziți, la <http://groups.google.com/group/ups-news> poți vedea arhiva **UPS**.

De asemenea secțiunea **resurse** a www.rrvbium.ro îți poate furniza materiale utile și înalt calitative.

Acest material poate fi distribuit liber, cu condiția ca în nici un fel să fie modificat conținutul acestuia. În cazul în care se dorește publicarea lui pe părți sau ca întreg se va cere consimțământul autorului la adresa gabriel@rrvbium.ro. Un răspuns va fi furnizat în maxim 2 zile lucrătoare.

Îți sunt utile aceste informații? Sunt teme pe care vrei să le discutăm pe viitor?

Aștept sugestiile tale pe adresa obișnuită: gabriel@rrvbium.ro

Îți mulțumesc pentru răbdarea și timpul tău în parcurgerea acestui material. Sunt prieteni care crezi că ar fi interesați de managementul timpului? Ți-aș fi recunoscător dacă ai recomanda acest material mai departe. Mulțumesc.

Gabriel Moldovan



RRVBIUM hr
we value people

fax 0369814071
telefon 0721889503

web www.rrvbium.ro
e-mail office@rrvbium.ro

recrutare & selecție || training & team-building || analiză & optimizare organizațională || studii de piață