Jocurile Manipularii

BUCURESTI - 2 noiembrie 2016 ora 10:33
Comunicat tip General in Afaceri, Banci / Asigurari, HR, Farmaceutic, Cursuri

Mic tratat al strategiilor de esec care ne paralizeaza organizatiile, de Alain Cardon, Master Certified Coach



„ ... un Joc este o suită cronologică cu un început, un cuprins şi o încheiere, cu o structură lineară previzibilă, care se derulează aproape fără cusur. ...
Dacă împrumutaţi un obiect unui prieten, cerându-i să vi-l înapoieze îndată ce termină cu el, dacă rugaţi pe cineva să vă facă un serviciu personal imediat ce e posibil sau dacă solicitaţi să vi se livreze comanda cel mai rapid cu putinţă, sunteţi probabil în demarajul unui Joc bine structurat... . Într-adevăr, cele trei situaţii descrise mai sus ilustrează nişte contracte neclare în privinţa măsurii în care sunt necesare fără întârziere.
O directivă sau un obiectiv care nu specifică termenul limită poate fi considerată decât cel mult o "dorinţă smerită". Un obiectiv nu poate fi ancorat în realitate dacă nu este încadrat în timp. Un manager care subliniază necesitatea unui rezultat precis sau a unei realizări stabilite, dar care nu consideră util să precizeze termenul pentru atingerea acelui rezultat nu trebuie să fie surprins că nu este luat în serios de oamenii lui sau că nu s-a întreprins nimic până la acea dată. La fel, un client care îşi exprimă dorinţa de a avea un produs "cât mai curând posibil", riscă să aibă surprize. El se poate gândi, implicit, că este vorba de un termen de o săptămână, pe când furnizorul său îşi spune, la rândul lui: "Luna următoare, cel mai devreme." Eroarea într-un

asemenea contract este deci de fond.
A şti să stabileşti un contract înseamnă a specifica cât mai exact timpul. Altfel spus, în calitate de manager sau de membru al unei echipe, este util să spunem cât mai exact scopul contractului: ce vrem să facem sau ce trebuie să facem şi să precizăm termenul de execuţie.
Unii oameni sunt foarte performanţi în privinţa scopului fixat, dar sunt incapabili să-şi gestioneze parametrul timp. Întârzie adesea şi le e greu să-şi respecte termenele.
Din contră, alţii sunt cunoscuţi pentru cât de bine ştiu să-şi respecte termenele şi angajamentele, dar nu au prea multă eficacitate în privinţa fondului. Pur şi simplu nu reuşesc să înţeleagă ce se aşteaptă de la ei.
Un contract bine formulat de un manager şi de o echipă de persoane competente este un angajament precis, în care dimensiunile de timp şi de conţinut sunt bine definite şi bine înţelese de către toate părţile implicate. Altfel spus, managerul şi echipa sa, sau furnizorul şi clientul, sunt expliciţi în privinţa conţinutului şi specifici în ceea ce priveşte data aplicării sau termenul livrării. Dacă sunt toţi de acord să respecte un ansamblu clar definit, contractul este cu atât mai solid.
Aceste observaţii privesc toate relaţiile care există într-o organizaţie. Remarcăm deseori că, atunci când un angajat îi solicită ceva managerului său, acesta din urmă îi formulează un răspuns de genul "Bine, poţi conta pe mine" fără să-i specifice o dată concretă. În loc să fie mulţumit cu un răspuns aparent pozitiv şi să lase astfel contractul deschis în privinţa termenului, angajatul atent are interesul să-şi forţeze patronul să fie mai precis. Poate să-i spună, spre exemplu: "Mulţumesc foarte mult, extraordinar, aş putea conta pe dumneavoastră lunea următoare? Vă convine această dată?"
Fiind un pic mai directivi sau afirmativi în formularea termenelor specifice, ca în acest exemplu simplu, oamenii îşi pot clarifica angajamentul real de respectare a unui contract, chiar şi în relaţia cu patronii, contribuind astfel la creşterea eficacităţii propriei ierarhii. Acest demers ilustrează faptul că angajaţii ar trebui să ia mai des iniţiativa şi să-şi determine patronii să fie mai precişi şi să-şi respecte angajamentele luate.
În concluzie, Formula K se referă la un proces negativ, aparent un Joc, întemeiat pe acceptarea unui contract slab sau imprecis. Această formulă descrie comportamentele ineficace sau sterile care apar destul de des, atât în context profesional, cât şi personal. În continuare, sunt descrise cele patru etape ale procesului sau ale "strategiei" negative utilizate. ... ”
(extras din cartea Jocurile Manipularii. Mic tratat al strategiilor de esec care ne paralizeaza organizatiile de Alain Cardon, Master Certified Coach, International Coach Federation)

Despre Metasysteme Coaching

Alain Cardon este Master Certified Coach (MCC), International Coach Federation (I.C.F.), B.A. in Stiinte Sociale si Etnologie obtinut la Macalester College, Minnesota,

SUA. A studiat psihologia educatiei la Universitatea Minnesota, SUA. Fost cadru didactic al Institutului Francez de Analiza Tranzactionala (I.F.A.T.), Alain Cardon este “expert” al Asociatiei pentru Progresul Managementului (APM). Este consultant si coach din 1976. Alain este specialist in coachingul sistemic de top management si de echipa, si are o bogata activitate de formare de coachi atat in Europa cat si in America de Nord si America Latina. Metasysteme Coaching este o companie de consultanta ce reuneste profesiunile de coach si de consultant strategic si sistemic. Toate programele de formare si pregatire oferite de Metasysteme Coaching sunt certificate ACSTH de catre International Coach Federation. Apartenenta la ICF este o garantie a calitatii si a respectarii criteriilor etice si deontologice stabilite de aceasta organizatie, criterii care privesc atat coachingul individual si de lider, coachingul de echipa de conducere si de intreprindere, cat si cursurile de formare si pregatire.

Metasysteme Coaching - Persoana de contact
raican.carmen@yahoo.com
0733988678
METASYSTEME COACHING
http://www.metasysteme-coaching.ro