

Dla wspólnego dobra... czyli o tym, jak współpracować z kimś, kogo nie lubimy

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 29, kwiecień 2016 00:00

Dawid Kulpa

Odśłony: 4178

To, że kogoś nie lubimy oznacza, że odczuwamy w stosunku do tej osoby negatywne emocje: gniew, złość, niechęć, irytację, zniecierpliwienie i do tego, to wszystko występuje dość często. Z pewnością na ścieżce naszej kariery, w pracy, nie będziemy spotykać tylko miłych i dobrych ludzi, będą i tacy, których nie będziemy darzyć szczególną sympatią. Pamiętajmy jednak, że dla wspólnego dobra powinniśmy się nauczyć profesjonalnie współpracować z takimi ludźmi. Jak to zrobić?

Skupiamy się na zaletach

Zapewne Nasz nielubiany współpracownik posiada jakieś pozytywne cechy – spróbujmy zatem skupić się na jego zaletach. Atmosfera pracy, a co za tym idzie efektywność z pewnością ulegnie poprawie.

Opanujmy odruch ignorowania

Jest to naturalny odruch, w przypadku kontaktu z osobami, za którymi nie przepadamy. Kiedy jednak odczuwamy taki impuls, powinniśmy nad nim zapanować, przyjmując, że Nasz rozmówca ma coś wartościowego do powiedzenia (nieopanowanie tego impulsu może oznaczać stratę cennych informacji i warty wykorzystania pomysłów).

Słuchajmy uważnie

Słuchajmy uważnie i unikajmy zadawania pytań tylko po to, by zdobyć argumenty „przeciwko”, by odrzucić to, co rozmówca ma Nam do powiedzenia.

Jeśli już krytykujemy, to tylko konstruktywnie

Konstruktywna krytyka powinna zawierać zarówno aspekty pozytywne, dotyczące działania lub wypowiedzi rozmówcy, które chcemy zachować, jak i zwrócenie uwagi na to, co Nas niepokoi i powinno ulec zmianie. To, że mówimy o pozytywnych aspektach działania i propozycji tej osoby stanie się świadectwem Naszego obiektywizmu i uczciwości.

Niwelujmy rozbieżność poglądów

Po zdefiniowaniu dzielących Nas różnic merytorycznych dotyczących danej sprawy, zachęćmy rozmówcę do wspólnego szukania rozwiązania, które pozwoli na pogodzenie naszych opinii. Kiedy okazujemy rozmówcy, że liczymy się z jego potrzebami, w naturalny sposób zwiększa to jego gotowość do uwzględniania Naszych potrzeb.

W szczególnych sprawach, gdy nie możemy dojść do porozumienia, odwołujmy się do zdania przełożonego. Przełożony może być tu niezastąpionym arbitrem.

I na koniec...

Chwalmy współpracowników (w tym również tych, których nie lubimy) za ich wkład pracy. Mimo, iż może to budzić Nasz opór – (chwalić nielubianych?) to pamiętajmy, że priorytetem tutaj jest cel – dobrze wykonany wspólny projekt.