

Harap Alb a fost lider

<https://www.mariusgherghe.ro/harap-alb/>

Fri, 11 Jun 2010 07:16:06 +0000

Asta e o parte din concluzia la care am ajuns de curand. Cealalta parte a concluziei este ca si eu sunt Harap Alb in felul meu. De curand ascultam mp3-uri cu povesti pe care le ascultam cand eram mic la pick-up. Una din ele era Harap Alb si acum am ajuns sa privesc povestea asta prin lupa experientei ultimilor ani. De ce era un lider bun HA? Pentru ca si-  
<strong>a construit o echipa de succes</strong> nu in functie de cat de mult ii placea cineva sau de zvonuri ci in functie de skill-urile pe care le avea. E evident ca ai nevoie de aptitudinea lui Gerila in momentul in care Imparatul Rosu te inchide in cuptorul de arama, sau de Setila si Flamanzila cand trebuie sa bei si sa mananci tot ce ti se da.(aici intervine si sinergia, ca <strong>skill</strong>-urile nu doar ca sunt necesare individual, dar cumulate au rezultate si mai bune, inasa despre asta scriu intr-un post viitor). Eu stiu ca HA nu intuia el ce obstacole va intalni si de ce skill-uri e nevoie pentru a le depasi, inasa atunci cand au aparut a stiut ce oameni avea in echipa si ce skill ii e necesar in fiecare situatie. HA a reusit sa ii stranga la un loc si sa lucreze cu celelalte personaje pentru a face fata diverselor adversitati, de la Span si Imparati la ursi si printese care isi schimba forma&nbsp;J. Imi dau seama ca in functie de echipa sau grupul din care fac parte sunt fie Harap Alb, fie ''Setila'' pentru echipa altui Harap Alb. Spuneam ca ma vad asemantor lui HA si datorita calatoriei. Am inteles ca de fapt o tema prezenta in toate culturile, indiferent de tara, limba si chiar continent este tema calatoriei, sau a drumului initiatic&nbsp;; a eroului care pleaca in aventura pe un drum nemaiumblat pana atunci in dezvoltarea propriului caracter si in construirea destinului. Tot ceea ce fac de 8 ani pentru mine este drumul asta in formarea propriului destin. Si inteleg de fapt ca mult mai importanta este calatoria in sine decat destinatia. Da, site-ul asta este calul luat din grajd iar post-urile mele sunt jaratecul pe care il mananca pentru a creste. Stiu ca acum incep o noua etapa si stiu ca vor fi diferite obstacole pe care le voi depasi, uneori usor, alteori mai greu. Scopul primului post este de a arata inceputul povestii mele si pentru a te inspira fie sa mi te alaturi fie sa pornesti si tu in calatoria ta. Asadar, sunt extrem de curios sa aud despre calatoria ta sau despre rolul pe care crezi ca il pot juca eu in drumul tau in functie si de skill-urile mele. Talk to you soon, Marius (sau Harap Alb-ul din 2010)

Fereastra Johari este unul din elementele pe care te poti baza de fiecare data cand vrei sa evoluezi si iti e greu sa iti dai seama unde de afli si care e directia in care vrei sa cresti. Numele vine de la creatorii ei: <strong>Jo</strong>seph Luft si <strong>Harry</strong> Ingham. Initial a fost dezvoltata ca un tool de comunicare si relationare inasa cel de la care am invatat eu sa o folosesc o utiliza pentru intra-relationare si nu pentru inter-relationare, asa o sa o descriu si eu aici. Din punct de vedere al propriei evolutii, Fereastra JoHari (FJH) te ajuta sa intelegi unde esti pe drumul tau de Harap Alb :) La inceput cu totii suntem in prima casuta, cand nu ai nici cea mai mica idee ca nu stii, sau nici macar nu banuiesi ca exista ceva ce ar trebui sa stii si in functie de cat noroc ai, ajungi mai devreme sau mai tarziu sa intalnesti pe cineva sau sa ai o experienta care sa te duca sa ai acel moment de "A-Ha", cand realizezi ca dincolo de ceea ce stiai tu, mai e ceva. Unii ii spun epifanie, revelatie, trezire, indiferent de denumire este trecerea din prima etapa in a doua, in care devii constient ca nu stiai ceva. Si atunci incepe dupa parerea mea cea mai frumoasa perioada, cand te simti exact ca un cuceritor care pleaca in lumea noua sa descopere aurul de acolo, sau ca Prometeu care pleaca sa aduca focul de la zei catre oameni. E ca atunci cand urci pe munte si ajungi pe creasta, pentru ca asta e tot ce ai vazut pana atunci si cand ajungi sus, vezi ca dincolo, este o vale imensa, uneori complet diferita de potecile pe care ai venit. O alta situatie care te poate duce la momentul "A-ha" de care spuneam este o provocare (uneori ii spunem problema) pe care o intalnesti si ceea ce stii deja, sau skill-urile pe care le ai in prezent nu te ajuta. Daca esti orientat spre solutii incepi sa cauti modalitati de a trece peste sau iti pui intrebarea "de ce ai avea nevoie ca sa depasesti obstacolul intalnit". In momentul in care gasesti (din greseala de cele mai multe ori) calea sau raspunsul la intrebare, the awakening takes place. Cred ca e nevoie sa ma vezi gesticuland si sa imi auzi tonul vocii pentru ca imi este foarte greu sa descriu doar in cuvinte sentimentul pe care il am atunci cand descopar ca de fapt, este ceva nou ce nu stiam ca exista si ca in momentul ala vad ca lumea de fapt este mai mare decat stiam eu de fapt. Dupa ce treci de entuziasmul de inceput si ajungi sa iti schitezi in minte cam care e peisajul prin care urmeaza sa treci, te afli pe teritoriul lui "stii ca nu stii" si nu iti satisfaci setea de cunoastere decat in momentul in care stapanesti ce stii acum si isi gaseste intr-un fel sau altul utilitate in viata ta. Si daca ai crezut ca atunci cand ai avut trezirea sentimentul este placut, stai sa il vezi pe asta cand stii ca poti sa faci ceva ce mai demult nu puteai si castigi incredere in tine si iti dai seama ca daca ai putut sa transcenzi o data o situatie, mai greu sau mai usor poti depasi orice in viitor. Asta este momentul cand e bine sa cauti provocari noi in viata pentru a nu te plafona, ca dupa ce ai gasit o provocare noua sa revii la etapa de mai devreme cand esti constient ca nu stii si incepe din nou aventura :) Dupa parerea unora, cu care si eu rezonaz, este bine sa oscilezi in permanenta intre cele doua etape. Asta este cred una din cele mai sanatoase metode de a creste, atat pe termen scurt cat si pe termen lung. Uneori obtinerea unor cunostinte sau skill-uri noi dureaza ani de zile (uita-te cati ani este nevoie sa studiezi si sa practici ca sa devii doctor: facultate, masterat, redizentiat, toate astea ducand la 9+ ani). Ma gandeam cum sa detaliez si ultima etapa in care ajungi sa nu stii ca stii (acolo unde e bulina rosie), si cred ca cel mai simplu exemplu ar fi cel in care ajungi sa folosesti cunostinte cu un nivel ridicat de expertiza atat de des incat devin obisnuite pentru tine si pierzi din vedere tot drumul pe care l-ai parcurs pana ai ajuns sa le folosesti si nu esti atent ca e posibil sa fiti un grup restrans de oameni cei care aveti cunostintele respective. Asta se intampla de obicei la expertii din aproape toate domeniile. Sunt sigur ca la un moment dat ai mers la doctor si dupa ce iti face analize il intrebi: - Si ce am? Si doctorul, casual, iti raspunde: - Torticolisul poate fi cauzat de fuziune atlanto-occipitala unilaterala. E atat de evident pentru el pentru ca se ocupa de asta in fiecare zi incat nu isi da seama ca tu nu stii decat conjunctiile din propozitia lui :) El nu isi mai da seama ca ceea ce stie nu e stiut si de tine. Nu cred totusi ca este o etapa in care vrei sa stai prea mult timp. In opinia mea, in ceea ce priveste Leadership & Management eu sunt la limita dintre "stiu ca nu stiu" si "stiu ca stiu", acolo unde e bulina mov. Am trecut de revelatie si pe masura ce invat concepte noi pe care le folosesc trec spre "stiu ca stiu" ceea ce imi aduce o satisfactie ca-n legende. Asta este pe scurt <strong>Fereastra Jo Hari</strong> din perspectiva mea. Sunt foarte curios sa imi scrii cum vezi tu tipul asta de evolutie in viata ta, in ce domeniu, care au fost obstacolele. E posibil ca site-ul asta sa iti fi adus momentul "A-Ha" si sa iti deschida setea de cunoastere, sau e posibil ca ce scriu eu aici tu sa stii deja si sa iti spui "hey, asa e, asa am facut si eu cand..." Indiferent de situatie scrie-mi mai jos sau pe mail si descrie-mi experienta ta! Talk to you soon,

Saptamana trecuta am inceput deja **procesul de recrutare** pentru o pozitie noua in echipa mea, asa ca ceea ce fac in perioada asta va influenta rezultatele echipei mele in proportie de 15%, cel putin pentru urmatoarele 4 luni. Imi explica cineva ca sa angajezi persoana potrivita e ca si cum nu ai cheltui o anumita suma de bani. Spunea ca atunci cand vede un telefon mobil incearca sa calculeze ce castig ar avea daca nu l-ar cumpara: 

- telefon 300 euro
- factura/luna 10 euro
- service/an 10 euro

**Total: 430 euro** Practic, daca nu si-ar lua telefonul ar castiga intr-un an 430 de euro. Daca angajezi persoana potrivita in locul celei nepotrivite castigi practic echivalentul salariului si beneficiilor lui pe perioada angajarii plus taxele la stat dar si echivalentul profitului adus la nivel de angajat. In functie de profilul business-ului in care esti poti sa calculezi cat te costa o angajare gresita vs. o angajare buna, dupa care multiplica asta cu numarul de angajati pe care ii ai si vezi cat e de importanta o recrutare reusita. Recrutarea in opinia mea este **actiunea cheie** in orice incerci sa faci in business. Poti sa faci tu strategia si procedura perfecta, daca oamenii de langa tine nu sunt potriviti, esti pretty much burnt. Iti ia mult mai mult timp si energie sa inveti un om sau sa il ajuti sa creasca decat sa iei un om care este deja la un nivel de competenta inalt...simplu, corect? :) Cu toate astea cred ca recrutarea inteligenta in Romania este partea de management care e cel mai mult neglijata sau gresit facuta (nu am o statistica, vorbesc doar de situatiile cu care m-am confruntat cu persoane care nu erau compatibile cu pozitia avuta). Oricum, e greu sa fii manager si sa accepti ideea ca nu prea te pricepi sa recrutezi oameni :) Insa articolul e pentru cei care invata sa faca lucrurile mai bine in ciuda orgoliului (ma inscriu in aceeasi categorie). Sunt sigur ca ai intalnit cazuri in care ai avut coleg/colega care nu prea avea de-a face cu activitatea desfasurata acolo, sau mai rau, ai fost in competitie cu astfel de persoane si tu nu ai obtinut postul (desi e posibil sa fi fost potrivit pentru el) dar ei da. Imi amintesc dupa admiterea la facultate cand imi cautam primul job cum au decurs interviurile :) Inca ma mai amuza intrebarile primite si atitudinea intalnita; intr-adevar, angajatorii erau doar firme mici (pana in 15 angajati: patiserii, pizzerii, firma de curatat interioare, pet shop) dar au fost de-a dreptul chinuitoare si cred ca si afacerile lor si eu am fi avut de castigat daca recrutarea era facuta putin mai bine. Exista carti de HR in care sunt capitole dedicate recrutarii. Consider ca e foarte important sa respecti o astfel de procedura pentru ca filtreaza candidatii care sunt intr-adevar departe de ceea ce ai nevoie. Problema insa apare cand ai candidati care au trecut de filtrul clasic. Cum alegi intre cel cu potential mediu si cel cu un potential mare? Raspunsul meu este preluat de la unul din cei doi mentori pe care ii am: Eben Pagan. Caut 4 trasaturi pe care sa le aiba acel candidat: 

- Atitudine de driver
- Pasiune pentru orice in viata lui
- Proiecte finalizate
- Integritate (e o trasatura care nu cred ca se invata)

 In partea a doua voi detalia fiecare din cele 4 trasaturi si de ce le caut la oamenii din echipa mea si ii raspund si Ancai mesajului pe care mi l-a transmis inainte sa plec in vacanta: *“As vrea sa imi spun si eu parerea vis a vis de leadership prin prisma experientei mele ca leader al unei companii de cosmetice. Din primele traininguri am aflat ca a fi leader nu inseamna cu a fi un sef sau director. Eu mi-am pus la bataie si experienta mea cand ma duceam la interviuri- in momentul recrutarii unei echipe. A-ti forma o echipa inseamna sa iti iei si niste oameni potriviti pentru telurile afacerii tale. Dar, nu numai asta. Atunci cand imi recrutam reprezentantii nu ma lasam prada subiectivismului ci a instinctului si a analizei. Sa stii ca poti pierde oameni foarte buni , daca te iei dupa sabloanele de interviewer. Asa am reusit pentru mica mea afacere sa recrutez chiar, persoane cu mult mai in varsta decat mine, si care in alte parti nu i-ar fi angajat pe motiv de varsta. Dar taman cu acestia am lucrat cel mai bine. Comenzi mari, isi plateau facturile la timp. Ce vreau eu sa spun, ca uneori la interviu oamenii pot fi timizi sau sa aibe alte tracuri. Chiar si in a fi leader sau manager pentru a -ti merge bine afacerea trebuie sa stii cu ce oameni lucrezi, cine sunt , sa ii stimulezi , sa nu ii subrapeciezi, sa le intelegi chiar si nevoile lor personale. Sa tii o echipa inchezata astfel incat sa le si stimulezi spiritul de echipa.”* *Anca, iti multumesc pentru mesaj si joi revin cu un raspuns la ce mi-ai scris. Recunosc ca satisfactia pe care am simtit-o cand am citit mail-ul tau e greu de exprimat in cuvinte. Incep sa se vada rezultatele in ceea ce fac aici asa ca iti multumesc! Am revenit din placutul concediu si m-am reacomodat la obiceiurile de dinainte de plecare pentru ca atunci cand am concediu imi place sa nu mai fac nimic din ce faceam inainte pentru a resimti vacanta pe toate planurile. Asadar am revenit si pe site si vreau sa scriu in mod regulat aici pentru a creste cat mai mult sansele de a gasi pe cei ca tine si ca mine si pentru a discuta impreuna. Intrebarea mea pentru tine este: Ce urmaresti atunci cand recrutezi pe cineva? (cred ca e bine sa mentionezi si ce presupune pozitia pentru care recrutezi) Talk to you... joi*

O fereastră spre time management

<https://www.mariusgherghe.ro/o-fereastra-spre-time-management/>

Nu voiam să scriu despre subiectul asta prea curând pentru că este mult de spus și nu vreau să îmi scape ceva din ce vreau să menționez însă din cauza provocării cu care mă confrunt am zis că ar fi interesant de scris acum pentru că e o situație din real life. Pe scurt: Decizia mea era să scriu de 2 ori pe săptămână aici. Provocarea mea este că nu reușesc să scriu de 2 ori pe săptămână aici. Soluția este simplă. În condițiile în care <strong> timpul tău e deja segmentat</strong> în funcție de task-uri, în sensul că nu ai cum să le mai grupezi sau în ce ordine să le faci pentru că ai făcut deja asta, tot ce îți rămâne e să înlocuiești ceva din programul tău. Îmi spunea cineva că “ceva trebuia să moară pentru că altceva să trăiască”. E pus în termeni destul de duri dar înțeleg că astfel de termeni te fac uneori să fii conștient de decizia pe care trebuie să o iei. Pentru că în momentul asta îmi doresc foarte mult să scriu periodic aici, cred că e lucrul de care sunt cel mai pasionat acum, a trebuit să iau decizia de a renunța la a face alte lucruri care îmi fac plăcere...ceea ce e aiurea. Aceeași persoană care avea citatul de mai sus, ca să îmi explice cum vede timpul îmi făcea comparația cu o ceasă pe care e bine să oții parțial goală pentru că dacă e deja plină nu o mai poți umple cu altceva. Același lucru văd că se întâmplă acum cu mine. Dacă am viața plină cu diverse activități și preocupări e greu să mai adaug și altceva, soluția fiind să le înlocuiesc. De aici vine și concluzia cunoscută a celor care fac performanță: dacă nu faci sacrificii nu ai cum să obții ce vrei. Trebuie să elimini ceva ce făceai deja pentru a putea face altceva. De cele mai multe ori elimini ceva ce îți placea, altfel era eliminat de mult și de aici și sentimentul de sacrificiu. Oricum, nu știu dacă e un sacrificiu atât de mare pentru că doar înlocuiești o activitate care îți place cu alta activitate care îți place (adesea îți place chiar mai mult) :) Dar în minte rămân cu faptul că ai pierdut ceva... Dacă te-ai prins o să spui: da asta nu e time management, e de fapt activity management ceea ce e adevărat. Nu prea ai cum să gestionezi timpul. O oră tot 60 de minute are indiferent de ce planificare faci tu. Într-adevăr, cele 60 de minute pot fi mai mult sau mai puțin utile în funcție de management-ul activității făcute de tine. Angajamentul este față de mine și față de tine că de azi vor fi 2 post-uri pe săptămână aici !

Talk to you soon,

Recrutare bine facuta – Part 1 of 2

ca in general caut 4 trasaturi la un candidat: 1. Atitudine de driver  
2. Pasiune pentru orice in viata lui 3. Proiecte finalizate 4. Integritate (e o trasatura care nu cred ca se invata) Spun ca doar asta trebuie sa cauti la un candidat sau ca trebuie sa ignori competentele specifice job-ului? Nu, ma refer strict la candidatii trecuti de prima parte a recrutarii si toti au competentele necesare. Atitudinea de driver se refera la capacitatea de a face actiunile necesare continuarii proiectului chiar si in lipsa unei supervizari directe din partea superiorului. Exemplu concret: Eu ii dau un mail unui om din echipa legat de realizarea unui task cu termen de o saptamana. Trece o saptamana si nu il intreb care e rezultatul. Daca are atitudine de driver vine la mine dupa o saptamana si imi spune ce s-a intamplat. Daca nu are, nu vine dupa o saptamana si cand il intreb eu mai tarziu de ce nu mi-a spus ce s-a intamplat imi raspunde ca nu l-am intrebat atunci, dupa o saptamana, cand a fost termenul. Exemplul e unul minor insa se poate extrapola la alte situatii mult mai serioase. Nu doar ca ai responsabilitate impartita in echipa si fiecare este direct interesat sa isi aduca aportul, dar ai si un om care atunci cand e nevoie “trece la volan” si preia conducerea in directia indicata. Pasiunea pentru orice domeniu/activitate in viata unui om iti indica nivelul de implicare pe care il poate atinge. In conditiile in care un candidat nu este pasionat de nimic in viata lui personala nu te poti astepta sa fie pasionat de ceea ce face la locul de munca, ba mai mult nici nu este constient ca poate simti o atractie atat de puternica fata de o activitate incat sa il pasioneze. Cred cu tarie ca orice performer reuseste sa aiba rezultate deosebite datorita pasiunii. In lipsa pasiunii pentru ceea ce faci cred ca rezultatele maxime pe care le poti avea sunt mediocre. Exemplu concret: orice sportiv roman care obtine medalii la concursuri internationale. Cu siguranta nu are castiguri materiale din asta, insa placerea pe care o simte atunci cand e implicat in ceea ce face il impinge sa fie cel mai bun in ceea ce face. Daca un candidat nu are capacitatea sa faca un plan pe care sa il urmeze pana la ultima etapa, orice altceva ar face este inutil. Succesul inseamna atingerea unui tel. Daca telul este la ultima etapa si candidatul nu finalizeaza proiectele incepute inseamna ca nu a cunoscut succesul. Desi am lasat la sfarsit integritatea, cred ca este calitatea pe care trebuie sa o aiba un candidat in special dar orice om in general pentru a putea lucra impreuna, pentru a avea incredere reciproca si pentru a actiona in situatii limita conform unei etici puternice. De ce cred eu ca sunt importante cele 4 trasaturi? Pentru ca fiecare din ele te ajuta sa te apropii de performanta si succes intr-un cadru moral si de incredere intre membrii echipei. Pentru ca exista 4 etape prin care trece o echipa in cursul propriei evolutii: forming, storming, norming, si performing. Cele mai bune rezultate si eficienta cea mai mare apar in momentul in care ajungi in etapa a 4-a. Cred ca cele 4 calitati faciliteaza construirea unei echipe performing mai mult decat orice alte calitati. Recrutezi inca de la inceput oameni cu aceste calitati si reusesti sa atingi target-ul mai bine decat competitia si mai bine decat ai fi reusit cu oameni fara cele patru. Spun ca sunt singurele trasaturi pe care vrei sa le cauti? Nu, stiu sigur ca mai sunt si altele pe care va trebui sa le invat in timp, dar sa le stii pe cele patru de mai sus e mai bine decat sa nu le stii deloc. Dupa ce am citit prima data mesajul Ancai m-am prins ca este un lider care a inteles ce anume trebuie facut ca sa ai rezultate bune. Din tot mesajul ei (citeste-l te rog in prima parte a articolului) se intelege cat de mult se concentreaza pe latura umana a unui business si cat de importanta este, de la recrutare conducere pana la empatie si motivare. Anca, acum e just a shot in the dark dar cred ca multe din lucrurile pe care le-ai invatat le-ai invatat pe cont propriu through trial and error si mai putin din carti si training-uri, ceea ce mi se pare o trasatura de autodidact. Continua sa inveti si sa folosesti ce ai invatat si mai scrie-mi din cand in cand despre situatiile cu care te confrunti! Sper ca ce am scris aici te va ajuta mai mult in viitor. Talk to you soon,

Ce te face sa mergi mai departe?

<https://www.mariusgherghe.ro/ce-te-face-sa-mergi-mai-departe/>

Thu, 21 Oct 2010 16:03:56 +0000

Ce te motiveaza sa continui</strong> atunci cand nu merge asa cum ai fi vrut ? Cred ca intrebarea este atat de profunda incat daca afli raspunsul nu doar ca te intelegi mai bine dar obtii leverage asupra ta in a actiona chiar si in cele mai dificile conditii. Post-ul asta face parte dintr-o suita de astfel de articole care vor aborda subiectul de “<strong>leverage</strong>” inasa il folosesc azi pentru ca se aplica perfect la situatia in care sunt eu cu site-ul: imi doresc sa scriu suficient de des inasa din diverse motive nu am reusit asa cum mi-am propus. Citeam pe site-ul unui <a href="http://stiksht.com/2010/09/22/ce-conteaza-cu-adevarat-pentru-tine/" target="\_blank">prieten </a>in urma cu o luna despre ce conteaza pentru el/pentru lume in general si mi-am dat seama atunci ca exact de asta am si eu nevoie: sa gasesc in viata mea acel lucru care orice s-ar intampla ma face sa ma ridic dimineata din pat si sa urc pana in varful muntelui...in fiecare zi. Ceea ce il motiveaza pe el este crearea muzicii care ii place si il admir foarte mult pentru faptul ca merge pe drumul lui indiferent de conditiile din jur. Si am zis ca trebuie sa analizez putin ce imi place mie foarte mult si sa folosesc acel lucru ca sa ma motivez sa fac ce mi-am propus no matter what. In momentul ala a devenit complicat pentru ca primele lucruri care mi-au venit in minte ca imi fac mare placere: organizare, punerea pieselor cap la cap si inventarea pieselor lipsa, crearea unei strategii, diverse proiecte pe care as vrea sa le incep nu mi-au adus determinarea dorita. Nimic din toate astea nu m-a facut sa incep sa scriu asa cum imi doream desi imi plac toate foarte mult si consider ca toate imi vin ca o manusa. Si cu toate astea, in contextul in care eram, tot nu reuseam sa scriu. Asta a fost starea pana intr-o zi saptamana trecuta cand au fost niste provocari in echipa mea si am vazut ca de fapt ceea ce ma obliga pe mine sa lucrez asa cum picta Picasso sunt oamenii pe care ii conduc. Felul in care muncesc si reactioneaza uneori la evenimentele din jur, este cel care imi aduce motivatia sa trec peste absolut orice. Nu procesele planificate, nu strategii complicate, nu...doar oamenii si modul lor de a-si face treaba. Detaliul asta ma bucura mai mult decat orice altceva imi imaginam eu ca m-ar motiva pe mine din motive evidente. This is great news pentru ca am mari indoieli ca de acum inainte nu voi reusi sa scriu aici asa cum vreau. Ramane de vazut, dar intuitia imi spune ca asta e drumul cel bun. Fiind un fan al francizei Harry Potter, acum fac analogia cu un element din cartile respective. Exista acolo o serie de personaje numite “Dementors” care pazeau inchisoarea vrajitorilor si care se “hraneau” cu sentimentele pozitive ale victimelor, impiedicandu-le sa fuga sau sa reactioneze. Dar, si acum intervine legatura cu subiectul meu, exista o magie: “Patronus” care are rolul de a-i da forta celui atacat sa poata invinge acel Dementor pentru ca la aparitia Patronus, Dementor-ul se hraneste din energia Patronus-ului si nu a vrajitorului. Si ca sa poata conjura acel Patronus vrajitorul trebuia sa se gandeasca la o idee sau la o amintire fericita, deci poate apela la ajutorul asta doar daca isi gaseste acel lucru care reprezinta cu adevarat partea buna din viata lui. Vezi asemanarea cu ce am trait eu in ultima perioada? ;) By the way, pentru fiecare vrajitor Patronus-ul lua alta forma. Cel din poza este al personajului principal din film. Cat de important este sa iti gasesti in viata ta propriul Patronus? Atat de important cat sa poti depasi acele situatii in care ai competenta tehnica dar lipseste cea motivationala (oarecum spus: “poti dar nu vrei”). De ce e important <strong>sa te motivezi singur</strong>? Pentru ca daca vrei sa fii lider ai nevoie sa iti gasesti propria motivatie, nu sa te victimizezi ca nu te motiveaza nimeni si mai departe la randul tau sa aduci motivatia ta si in viata celor din jur. Articolul urmat este legat de cel de azi si subiectul va fi “illusion of an island”. Sunt foarte curios. Daca ai citit articolul si ti-a placut mi-as dori foarte mult sa imi spui ce forma are Patronus-ul tau. Sunt sanse mari sa nu iti stii Patronus-ul asa cum eram si eu pana recent, dar cand il afli revino la mine te rog si spune-mi care a fost intamplarea care te-a facut sa il identifici. Da, al meu are forma echipei mele! :) Talk to you soon,

Ce face un lider cand este greu?

<https://www.mariusgherghe.ro/ce-face-un-lider-cand-este-greu/>

Mon, 25 Oct 2010 19:03:39

Ca lider cred e greu sa faci pentru ceilalti ceea ce nu poti sa faci pentru tine. Unul din cei doi <strong>mentori </strong>pe care ii am, povestea la un moment dat despre un experiment in care luau doi catelusi pe care ii puneau in doua camere separate cu un lichid opac ca laptele cu putin mai adanc decat inaltimea lor. Diferenta intre cele doua camere este ca in una din ele au pus un cub care nu se vedea sub lichid si catelusul care inota acolo, intamplator gasea cubul si se aseza pe el ca sa se odihneasca. A doua camera nu avea un astfel de cub si catelusul inota acolo pana cand obosea si incepea sa planga. Dupa asta cu aceeasi doi catelusi inversau camerele si cel care era obisnuit cu acel cub inota mai mult in speranta ca va gasi locul de odihna, pe cand celalalt catelus, desi era in camera unde exista un cub se oprea din inotat mult mai repede desi cubul era la cativa pasi distanta de el (intr-adevar, ascuns). Doar faptul ca se gandea la acea insula sub forma de cub atunci cand a ajuns in alt mediu l-a facut pe catelus sa caute mai mult timp, pe cand pe celalalt catelus, ideea ca nu exista mod de odihna il facea sa se dea batut chiar si cand exista unul in apropiere. Pe primul catelus, in situatia in care nu exista nici un cub, iluzia acelei insule l-a facut sa mearga mai departe mai mult timp. Acum eu stiu ca noi ca oameni suntem mult mai inteligenti decat niste catelusi, dar si realitatea situatiile cu care ne confruntam sunt mult mai complexe. Cu toate astea, cred ca principiile din comportamentul celor doi catelusi sunt valabile si pentru noi. In momentul in care intalnesc anumite dificultati, atitudinea pe care o am nu imi va rezolva problema, dar ma va ajuta sa caut solutia pana cand o gasesc in loc sa ma dau batut si sa spun ca nu se poate face. Pentru mine e foarte important sa imi creez iluzia de insula in situatiile necunoscute pentru ca stiu pe de o parte ca pana acum a functionat, pe de alta parte este modul care imi permite sa ajung la solutia cautata, iluzia nu e solutia in sine, dar e portita catre solutie. The tricky part vine cand facem legatura cu prima propozitie din articol. Ca individ este mai mult sau mai putin important sa ai capacitatea de a construi iluzia unei insule inasa ca <strong>lider e una din calitatile</strong> sine qua non. De asta spun ca este aproape imposibil sa conduci un grup de oameni spre "insula" daca tu nu stii cum sa o creezi intai pentru tine si apoi sa ii conduci si pe ceilalti spre ea. In recentul meci de fotbal al Romaniei cu Franta cred ca le-ar fi fost utila capacitatea de a cauta insula dar daca liderul echipei nu a vazut asta in timpul meciului nu a reusit sa o transmita catre echipa ci doar s-a separat la final ca nu aveau trasatura asta... Inteleg ca "una din trasaturile unui leader este sa ia oamenii din care se afla si sa ii duca in locul in care nu au mai fost" (Henry Kissinger) so, don't get mad cand oamenii nu isi creeaza singuri iluzia unei insule. Este rolul liderului sa ii invete asta. Urmatorul post va fi despre training si este putin diferit de ce te astepti sa scriu despre training, iti garantez. Am mari indoieli ca ai mai auzit asta pana acum! Hey, daca iti place ce am scris si ai intalnit o situatie in care ai facut pentru tine sau altcineva iluzia unei insule, sau daca altcineva a creat pentru tine o astfel de speranta scrie-mi pentru ca sunt foarte curios sa inteleg experientele tale. Talk to you soon,

Cand sa fac training?

<https://www.mariusgherghe.ro/cand-sa-fac-training/>

Thu, 28 Oct 2010 17:46:00

Training-ul este vital pentru performanta. Cred ca ai mai auzit asta in sa din motive care imi scapa training-ul in business este privit altfel decat training-ul in celelalte domenii. Cand face un om un training de obicei? Cand realizeaza ca are nevoie de anumite cunostinte sau skill-uri si incearca sa le obtina de la cineva (trainer-ul) care le are. Si aici intervine the tricky part. De cele mai multe ori, acele intalniri cu trainer-ul sunt percepute ca training overall. Ne asteptam sa intram in sala de training oameni normali si sa iesim de acolo superman. E oarecum firesc sa gandim asa pentru ca suntem concentrati pe rezultate imediate. Ne doare capul, vrem o pastila. Vrem un skill nou, vrem o pastila. Nu se poate si facem un training :) Cred ca training-ul in zona asta este perceput ca un eveniment si nu ca un proces, pe cand in toate celelalte zone cu performanta: sport, muzica, scoala, training-ul are mai multe etape si se desfasoara pe o perioada lunga de timp, uneori peste 10 ani. Frecventa, durata si intensitatea sunt cele trei elemente pe care eu le-am invatat din culturism dar care vad ca se aplica la orice fel de training. Frecventa Problema principala pe care eu o vad cu training-urile de business este inconsecventa in actiunile de instruire/antrenament. Oamenii fac un training de negociere si that's it. Se asteapta sa fie suficient si sa elibereze ostateci de luni. Dupa care se duc la terorist, vad ca nu si-au insusit informatia decat partial si ce spun? Trainerii slabi, nu se pricep la ce spun. Nimic din ce m-au invatat nu a functionat... Daca Nadal mergea doar la o sesiune de training am indoilei ca invata tenis si ajungea numarul unu in lume. Toti oamenii care fac performanta repeta ceea ce au invatat intr-un anumit curs din nou si din nou de mai multe ori pe saptamana pana cand stapanesc foarte bine acel element nou invatat. Training-ul cu acea persoana experimentata cred ca este extrem de util in sa ar trebui vazut doar ca o etapa din training-ul adevarat, nu ca training in totalitate. Durata Exista anumite perioade de invatare optime pentru oameni de a asimila cunostinte noi. Sunt mici diferente de la om la om in sa in mare daca ne antrenam pentru doar 30 de minute este o durata prea mica pentru a ne putea insusi suficiente informatii. Daca o facem pentru mai mult de doua ore cred ca ne pierdem din concentrare si eficienta. Ideal este sa testezi pentru a gasi varianta optima pe care sa incerci dupa aceea sa o imbunatatesti. Intensitatea Este la fel de important ca frecventa si durata ca ceea ce inveti/exersezi sa aiba un nivel de dificultate putin peste nivelul tau. Daca este prea dificil, fie obosesti prea repede, fie intelegi prea putin din totalul de informatie. Daca este prea usor nu ai nevoie de training-ul ala ;) Am fost in urma cu o luna la seminarul lui Robin Sharma si imi amintesc ca erau in jurul meu oameni care se uitau la el ca la un spectacol. Sigur, avea simtul umorului, relationa cu detaliile de business pe care i le spuneam noi, dar nu cred ca ala era scopul principal al intalnirii, de a fi noi amuzati de el, ci sa ne luam notite si sa invatam ceva din experienta ca apoi sa incercam din nou si din nou asa cum beckham exerseaza loviturile libere - asta e exemplul imprumutat de la el ;) Eu recunosc ca din toate notitele de la el, desi mi-am punctat 5-6 lucruri pe care vreau sa le fac/invat neaparat, dupa o luna, nu am reusit decat 2, in conditiile in care cunosc detaliile de mai sus. Desi inca nu am reusit sa imi insusesc macar cat mi-am propus sunt sigur ca daca merg in continuare in cele din urma voi reusi dar daca as fi vazut seminar-ul ca pe o sesiune si atat nu as fi exersat nici cele 2 lucruri invatate pana acum. Poate intr-unul din articolele viitoare voi scrie si notitele mele de la seminar si ce am inteles eu din ele. Ar fi tare sa poti sa citesti aici gratis informatii pe care altii le-au platit :) Dupa experienta acumulata pana acum si dupa modul meu de a invata am ajuns sa cred ca ideal ar fi sa ne folosim de training-urile specializate dar sa nu le privim doar ca pe un eveniment stand alone ci sa le integram in propriul sistem de exersare pentru a beneficia cat mai mult de informatiile din training-ul eveniment. Daca reusim sa fim atenti la toate cele 3 coordonate prezentate ar fi cu atat mai bine. Daca esti manager, director, CEO si vrei sa invete oamenii din compania ta ceva nu ii trimite la training si atat, eventual obtine un training cu follow-up sau practice periodic o perioada dupa training ;) Daca esti trainer si citesti ce scrie aici spune-ti parerea. Cu totii avem nevoie de opinia unui profesionist. Daca ai fost la un training si nu ti-a fost de ajutor spune-mi si parerea ta. Urmatorul articol va fi despre cum sa actioneze oamenii din echipa pentru a folosi timpul tau cat mai eficient. Are partial legatura cu delegarea, partial cu time management. Talk to you soon,



Ce initiativa sa iau sau ce sa fac cand dau de o problema? Sunt unele din intrebarile cele mai frecvente cand intervine o situatie neplacuta sau pe care nu stim cum sa o rezolvam. Subiectul articolului de azi este legat de nivelul de initiativa care ar fi ideal sa fie detinut de fiecare om din echipa in procesul de decision making. De ce trebuie sa aiba toti oamenii din echipa un anumit nivel de initiativa? De ce trebuie sa fie niveluri diferite de initiativa in echipa? Cand apare in echipa o situatie neprevazuta cel care o intalneste trebuie sa ia o decizie in legatura cu modul in care reactioneaza. Iar aici, in functie de multe variabile: experienta, nivel de implicare, curaj, cunostine, dorinta de afirmare...sunt mai multe reactii. La un capat al spectrului ar fi sa nu faca nimic, iar la celalalt sa faca ce vrea el sub propriile reguli. O sa detaliez 5 din punctele de pe spectru si cand sau cine cred ca ar fi cel mai bine sa le foloseasca. 1. Sa astepte sa i se spuna ce sa faca 2. Sa intrebe ce sa faca 3. Sa vina cu o propunere de idee ca apoi cu aprobarea ta sa o implementeze 4. Sa faca asa cum crede ca ar trebui sa procedeze dar sa te anunte ce va face 5. Sa actioneze independent si sa iti aduca update la review-urile prestabilite Indiferent de cele cinci variatii de initiativa cred ca este important ca periodic sa existe intalniri fixate in care sa se aduca un update la status-ul actiunilor. Asta este partea obiectiva, care e relativ usor de implementat odata stabilit cine, cand si pentru ce actiuni va putea sa aleaga una din variantele de mai sus. Devine dificil cand exista "hidden agendas" sau alte motive in spatele fiecarui tip de initiativa. Daca le lasa oamenilor din echipa un nivel prea mare de initiativa, unii manageri traiesc cu impresia ca par mai vulnerabili si ca isi pierd din putere si aleg sa primeasca informatii legat de tot ce fac subordonatii de teama sa nu fie perceputi ca fiind slabi. Ceea ce e gresit pentru ca in general delegarea bine facuta este unul din indicatiile cheie ale unui manager sigur pe el. Pe de alta parte, daca le lasa in mod constant un nivel ridicat de initiativa oamenilor, managerul risca sa piarda intr-adevar contactul cu ceea ce se intampla cu echipa lui si sa para neinteresat de modul de lucru. Uneori se poate sa lase deciziile pe seama altora si din teama de commitment pentru propriile decizii. Din punct de vedere al oamenilor din echipa exista motive intemeiate pentru care ar prefera sa adopte una din primele doua variante. Rolul nostru ca facilitator este sa intelegem care este cauza reala: lipsa de dorinta, de abilitate sau ambele si sa reactionam pentru a dezvolta acel minus. In partea a doua voi detalia care sunt trasaturile celor cinci nivele de initiativa, cand sunt utile si cum sa actionam pentru fiecare varianta in parte. Tot in articolul urmator vei gasi si raspunsul la intrebarile de la inceput. Talk to you soon,

O fereastra spre alocarea bugetului

<https://www.mariusgherghe.ro/o-fereastra-spre-alocarea-bugetului/>

Mon, 08 Nov 2010 22:08:48

Alocarea unui buget este una din deciziile care afecteaza cel mai mult profitabilitatea pentru ca uneori tot profitul il dai pe cheltuielile venite dintr-o astfel de decizie. Recent am discutat cu un colaborator despre alocarea unui buget pentru dezvoltarea site-ului si mi-am dat seama ca modul in care decid eu folosirea unei sume de bani pentru dezvoltare, poate fi un subiect foarte interesant aici. Am atasat care este modelul meu de hotarare pentru situatia asta in caz ca vrei sa te inspiri pentru realizarea altora similare. In final decizia va fi luata fie pentru a nu cheltui deloc, fie pentru a alege din cele noua actiuni una sau doua cu raportul cel mai bun pret/impact. [Chiar daca suntem fiinte emotionale, in ceea ce priveste cheltuirea banilor este eficient sa ne uitam la cifre si sa comparam care e rezultatul de acum si cu cat creste rezultatul daca am cheltui acea suma de bani. Responsabilitatea pe care o avem cand cheltuim o suma de bani arata responsabilitatea pe care o avem in general in deciziile luate. Una din companiile care imi plac este Ikea tocmai datorita modului de cheltuire a banilor si de folosire a spatiului, care la o scara mare inseamna tot cheltuirea banilor. Sigur ca alocarea unui buget in general este mult mai complexa decat un singur tabel, insa folosirea acestui tool e mai inteleapta decat luarea unei decizii de moment. Voi mai scrie pe viitor si alte articole legate de bugete, pentru ca are legatura dupa parerea mea cu motivul pentru care 96% din companii dau faliment in primii patru ani. Scrie-mi te rog in comentarii sau pe mail cum decizi tu care este bugetul pe care il acorzi pentru un proiect/dezvoltare. Talk to you soon,](http://mariusgherghe.ro/wp-content/uploads/2010/11/tabel-buget.bmp)

Evolutia unei echipe, ca si membrii ei are o anumita durata de viata, o anumita curba a evolutiei. Ca manageri este important sa fim constienti de etapele dezvoltarii atat a echipei cat si a membrilor ei pentru a nu fi surprinsi de rezultate si pentru a nu avea anumite asteptari complet separate de realitate. Ba mai mult, pentru fiecare etapa in parte va trebui sa facem anumite actiuni si daca nu stim care sunt etapele cu atat mai putin vom sti ce avem de facut. Procesul este unul clasic in lumea HR, insa review-ul este unul personal. Creatorul este Bruce Tuckman iar modelul este din 1965 si are patru etape: **Forming** Prima etapa in formarea oricarei echipe este perioada cand fiecare membru incearca sa inteleaga care este notiunea in mare a echipei si chiar daca exista un anumit leader formal, se evidentieaza si un leader informal sau "latent". In perioada asta, de cele mai multe ori toata lumea este entuziasmata si este foarte important sa profiti de moralul ridicat pentru a pune bazele solide. Gandeste-te cand ai intrat tu intr-un proiect nou cat de mandru erai ca ai fost ales si foloseste-te de sentimentul asta cand iti formezi echipa. In etapa asta se stabilesc care sunt prioritatile, procesele, relatiile dintre oameni si se defineste care este comportamentul acceptat. Asta este motivul pentru care ca leader, la geneza echipei trebuie sa fii atent la ce fixezi pentru ca asta va fi pentru o perioada de timp piatra de fundatie. Daca asta este bine construita, apoi etapele urmatoare, in special cea de "Storming" vor fi mai usor de parcurs. Nu intamplator, pentru ca exista un focus destul de mic acum, rezultatele sunt destul de slabe in perioada asta, deci nu fi dezamagit daca nu rupi norii din "prima zi". **Storming** Din punct de vedere al "lunii de miere" partea de cunoastere s-a incheiat si sentimente usor negative incep sa iasa la suprafata. Asta este momentul in care leader-ul trebuie sa intervina in conflicte inca dintr-o faza incipienta pentru a le folosi in avantajul echipei si nu pentru a consuma timpul si energia colegilor. Este etapa cand se pot forma mini echipe in cadrul echipei mari si poate apare rezistenta fata de anumite initiative sau idei. Cheia, din punctul meu de vedere, este sa te bazezi pe subiectul real si nu doar pe ceea ce se discuta doar, pentru ca acum sunt cele mai multe situatii care au in spate un alt motiv decat cel afirmat. Perioada asta este cea mai tensionata pentru ca exista presiune venita din partea rezultatelor asteptate, dar si din partea competitivitatii membrilor echipei. Este din perspectiva mea etapa care maturizeaza cel mai mult oamenii si odata depasite diversele conflicte si divergente, pasul facut este cel critic sau cel de "no return", pentru ca odata ce am evoluat ca oameni la un alt nivel este imposibil sa revenim la cel anterior. Tot in etapa asta, daca sunt mai multi lideri informali apar inclestari intre ei sau lupte pentru putere. Este bine sa profiti de lupta asta pentru ca oamenii implicati in ea sunt cei mai dispusi sa primeasca task-uri noi. Si ce e si mai important, asta iti arata faptul ca ei cred in echipa, altfel nu s-ar fi luptat pentru puterea din ea. ;) **Norming** Este etapa cand apare "curcubeul" si incep sa se vada rezultatele muncii de dinainte si a dificultatilor depasite. Tot acum membrii echipei se lauda in afara ei cu ce se intampla acolo si poti vedea mandria pe care o afiseaza. In functie de cat de profunda a fost transformarea din etapa anterioara pentru scurte perioade de timp se poate face tranzitia inapoi in "Storming" si apoi din nou in "Norming". Acum membrii echipei incep sa aiba mai multa incredere intre ei si incepe sa se "simta" acea senzatie ca facem parte dintr-o echipa si se poate exprima critica cu mai putina inversunare decat inainte pentru ca oamenii au inteles care este beneficiul punctelor de vedere diferite. **Performing** **Performing** Asta este etapa cand echipa atinge nivelul cel mai ridicat de performanta pentru ca intreg focus-ul este pe scopul proiectului in sine si mai putin pe rezolvarea situatiilor rezultate din primele etape. Acum membrii echipei pot primi foarte usor sarcini si proiecte noi si foarte rar mai sunt momentele din "Storming" iar nivelul de implicare directa scade in management-ul echipei datorita competentelor noi de auto-organizare. De obicei asta este etapa cand este cel mai bine sa iti cresti numarul de oameni pentru ca se pot integra foarte usor pentru ca au modele bune de urmat. Desi este ideal sa stam in stadiul de "Performing" cat mai mult timp, cele mai multe echipe alterneaza intre "Storming" si "Performing" ceea ce este un loc unde e bine sa fii. J Chiar daca ne dorim sa sarim peste anumite etape, din punct de vedere evolutiv este imposibil. Ca sa poti alerga trebuie intai sa inveti sa mergi. Oricat de mult te-ar atrage succesul sau reusita, trebuie sa te bucuri de etapa in care esti pentru ca asa cum am scris si in primul meu articol (cel cu [Harap Alb](http://www.mariusgherghe.ro/harap-alb/)) calatoria in sine este la fel de importanta ca destinatia. Un detaliu foarte important este sa ne stabilim din timp care sunt criteriile care determina iesirea din fiecare etapa in parte pentru a putea face constient tranzitia de la un pas la urmatorul. Daca iti place ce fac si vrei mai multe informatii in domeniul Leadership & Management inscrie-te in dreapta sus ca sa primesti pe e-mail noutati de la mine. Talk to you soon

Salut, Subiectul discutiei de azi are legatura indirecta cu munca pe care o facem, fie ca este vorba de <strong>management</strong> sau orice alta activitate. Intr-un articol mai vechi spuneam ca este important ca atunci cand invatam periodic sa ne luam pauze. Cred ca aceeasi regula se aplica si la nivel macro. Atunci cand ne desfasuram activitatea, o data la cateva saptamani sau luni <strong>este bine sa luam pauza</strong>, insa ceea ce facem in acea pauza denumita concediu difera de la persoana la persoana dar si de la activitate la activitate. In general tindem sa impartim lucurile in munca si non-munca. A doua categorie fiind atat de larga, riscam sa cadem in greseala de a nu constientiza ce se intrampla cu noi in perioadele de non-munca. Am vrut sa scriu articolul asta pentru ca recent discutam cu cineva despre ce face cand se relaxeaza si cat ii ia sa se relaxeze, iar raspunsul m-a surprins pentru ca este total diferit de conceptia mea despre relaxare. Apoi am mai discutat si cu alte persoane despre asta si am primit raspunsuri despre cu totul altceva, care intra in contradictie cu alte raspunsuri primite. Dupa toate discutiile avute m-am adancit mai mult in ceata decat atunci cand am observat ca lucurile nu erau cum imi imaginam eu de fapt. Dupa mai multe investigatii am ajuns la urmatoarea concluzie: ca oameni, uneori suntem complet defocusati de ceea ce urmarim de fapt, in termeni populari expresia fiind: “furati de peisaj”. Regula se aplica si atunci cand vrem sa ne relaxam, chiar daca o facem in defavoarea noastra. Ce vreau sa spun prin asta? Am invatat recent ca exista o distinctie intre relaxare si placere, inasa pentru ca ambele sunt mai atragatoare decat munca tindem sa le grupam in aceeasi categorie denumita de mine: non-munca si sa le confundam, de obicei in dezavantajul nostru. Majoritatea oamenilor, eu inclusiv pana la un moment, credem ca ceea ce ne face placere ne si relaxeaza. Exista mai multe motive pentru care credem asta, inasa toate ne fac sa ne pacalim singuri: <ol> <li>Atunci cand facem ceva placut timpul trece foarte repede ca atunci cand ne relaxam, deci din punctul asta de vedere cele doua sunt asemanatoare si riscam sa le punem in aceeasi categorie. Din motivul asta am asistat la o discutie in care cineva spunea ca antrenamentul la sala este relaxant, in timp ce altcineva ca este foarte obositor. Primei persoane ii place sa mearga la sala, in timp ce a doua prefera cu totul altceva... In realitate, efortul fizic este cel mai mare consumator de energie, deci in nici un caz nu poate fi relaxant.</li> <li> Creierul este format din doua emisfere: una intuitiva si una logica. Atunci cand muncim, in functie de activitatea pe care ne-o desfasuram ne folosim preponderent una din emisfere iar atunci cand ne luam pauza avem tendinta sa facem ceva ce ne foloseste cealalta emisfera. Exemplu: daca facem calcule sau rezolvam o problema, cand luam pauza tindem sa desenam, sau sa facem ceva creativ, care sa foloseasca cealalta emisfera pentru a-i da timp primei emisfere sa se odihneasca. Tindem in felul asta sa consideram o alta activitate ca fiind relaxare, cand de fapt este doar o iluzie. Acea activitate nu doar ca ne consuma in continuare, doar ca oarecum din alt rezervor, pentru alte persoane acea activitate este in sine munca...</li> <li> In mod normal corpul nostru este intr-o etapa intermediara de actionare sau reactie, in ambele variante in mod inconstient ne incordam. Cred ca este si motivul pentru care am reusit sa evoluam atat de mult. Insa ca mai toate lucurile, orice dus la extrem are si o parte intunecata. Ca sa ne relaxam muschii sau mintea trebuie sa o facem in mod constient, pentru ca involuntar natura noastra este “sa facem” ceva.</li> </ol> Asadar, exista o distinctie intre ce ne relaxeaza si ce ne face placere, si dupa ce am incercat sa definesc punctele care delimiteaza cele doua parti am facut tabelul de mai jos: <table cellpadding="0" cellspacing="0"> <tbody> <tr> <td align="top"><strong>Relaxare</strong></td> <td align="top"><strong>Placere</strong></td> </tr> <tr> <td align="top">Pasiv</td> <td align="top">Activ</td> </tr> <tr> <td align="top">Eliberarea tensiunii</td> <td align="top">Incordare, concentrare</td> </tr> <tr> <td align="top">Permite inceperea unui nou ciclu</td> <td align="top">Incheie un ciclu</td> </tr> </tbody> </table> Exact diferentele de mai sus sunt ceea ce pentru care uneori c<strong>and ne intoarcem din concediu</strong> suntem mai obositi decat cand am plecat. Sigur, faptul ca am fost la ski ne-a deconectat de munca, inasa este tot ceva activ, care ne solicita atat mintea cat si muschii, deci tensiunea de dinaintea concediului nu se disipa, iar dupa ce skiezi iti este foarte greu sa incepi o alta activitate. Cred ca dupa o anumita perioada avem nevoie sa analizam cum s-au desfasurat acele saptamani/luni ca sa putem decide ce fel de concediu sa ne luam: unul in care sa ne odihnim sau unul in care sa ne relaxam? Am fost implicati intr-o activitate monotona care ne cere o perioada activa care sa ne faca placere, sau am participat la o activitate solicitanta si resimtim nevoia catorva zile libere de destindere si nu tot de tensiune, chiar daca este un alt tip de tensiune. La nivel micro, intr-o zi de 24 de ore inteleg ca teoretic cel putin perioada este impartita in 3: 8 ore de munca, 8 ore de distractie (activitati care ne fac placere: hobby-uri, pasiuni, invatare) si 8 ore de relaxare (sogn, yoga, sau alte activitati specifice). Stiu ca asta este intr-o lume ideala si oricine si-ar analiza viata nu ar identifica impartirea fix in trei segmente egale, dar asta te ajuta sa afli mai usor ce fel de concediu iti trebuie si cum sa iti reglezi mai bine activitatile personale pentru a castiga cat mai mult din toate punctele de vedere. Personal, cred ca majoritatea oamenilor tind sa munceasca mai mult de 8 ore, apoi apare un dezechilibru intre munca si non-munca si incearca sa il regleze prin a face mai mult timp activitati care le produc placere. Neputand sa ia din partea de munca iau din partea de relaxare. In timp, deficitul de relaxare se acumuleaza si cand vine momentul concediului vor “sa faca” ceva care sa ii deconecteze de munca, in fapt obosindu-i mai mult decat erau deja, cand de fapt aveau nevoie de relaxare, tensiune si odihna. Spuneam la inceputul articolului ca elementele de “placere si relaxare” au legatura indirecta cu <strong>management</strong>-ul pentru ca ele completeaza un ciclu care permit ulterior obtinerea unor noi performante in munca. Asa cum ar fi autodestructiv sa muncim o saptamana fara sa dormim, la scara mai mare, ar fi la fel de daunator sa muncim mai multe luni la rand fara sa avem o perioada mai lunga de relaxare. Cred cu tarie ca implinirea ca om tine in special de echilibrul din viata noastra, iar ca

**manager** si succesul oamenilor pe care ii conducem tine de propriul nostru echilibru. Imi este greu de imaginat o echipa bine condusa pe termen lung de o persoana care nu are partea asta de time management pusa la punct. Daca iti place ce fac si vrei mai multe informatii in domeniul **Leadership & Management** inscriete in dreapta sus ca sa primesti pe e-mail noutati de la mine. Talk to you soon

Trei secrete pentru delegare

<https://www.mariusgherghe.ro/trei-secrete-pentru-delegare/>

Tue, 31 May 2011 05:10:27

Delegarea este “inmanarea” autoritatii si a responsabilitatii unei alte persoane pentru a duce la bun sfarsit o activitate. Cu toate acestea, cel care delega este cel responsabil de rezultatul task-ului. Opusul delegarii este micromanagement-ul. In viziunea mea delegarea are doua avantaje mari: 

- Reusesti sa te concentrezi pe mai putine task-uri crescand astfel calitatea a ceea ce faci.
- Expui la activitati noi oameni din subordinea ta care cresc dpdv profesional si in viitor au sanse mai mari de a deveni buni manageri.

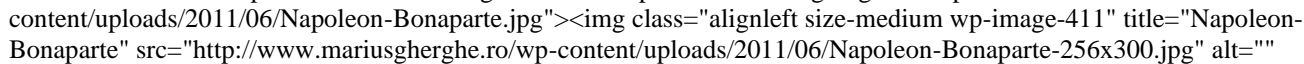
 Exista intr-adevar un proces de a alege persoana careia ii delegam un task si de monitorizare a activitatii pentru ca delegare nu inseamna retragere totala din activitate, insa voi detalia cele doua subiecte intr-un articol viitor. Elementele cheie de mai jos pentru delegare nu sunt create de mine, insa dupa ce am aplicat mai multe metode cele trei s-au dovedit a avea impactul ce mai puternic: 

- Delegatul trebuie sa fie “expertul”. Nu ii delega o activitate ca apoi sa ii spui ce sa faca pentru ca inseamna ca nu ai ales persoana potrivita. Incurajeaza-l sa ia deciziile care crede ca vor avea succes. Spunea cineva ca odata ce ai delegat rolul tau e de “majoreta” si nu de “stapan de plantatie”
- Delegatul trebuie sa se fie mandru de ceea ce face ca in final sa poata fi mandra si de rezultat. Mandria aduce un nivel de implicare benefic depasirii obstacolelor care apar in finalizarea proiectului.
- Pe langa calitate de expert, cel care primeste proiectul trebuie sa aiba inca o trasatura. Indiferent cat de muncitor, inteligent si pasionat de ceea ce face este delegatul, daca ii lipseste onestitatea riscul ca acel proiect sa nu aiba rezultatul asteptat este foarte mare si in schimb sa ai doar o serie de scuze. Intotdeauna mai este ceva de spus legat de orice subiect de management insa, cred ca daca la ceea ce faci adaugi in delegare si cele trei reguli de mai sus obtii rezultate mai bune decat daca nu o faci. Daca iti place ce fac si vrei mai multe informatii in domeniul Leadership & Management inscrie-te in dreapta sus ca sa primesti pe e-mail noutati de la mine. Talk to you soon,

Care e calitatea numarul unu a leaderului?

<https://www.mariusgherghe.ro/care-e-calitatea-numarul-unu-a-leaderului/>

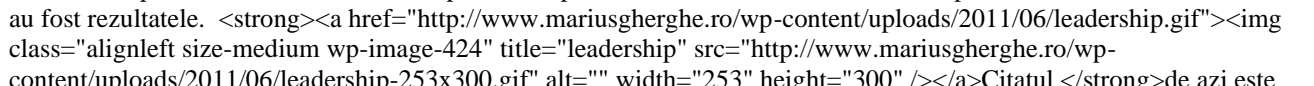
Mon, 06 Jun 2011 06:30:35

Salut, **Calitatea numarul unu a unui leader** este cea care iti arata daca ai de-a face cu un conducator bun sau un feader\*. Care e calitatea respectiva? **INITIATIVA**. Initiativa poate fi legata de un eveniment extern si iti arata modul in care se adapteaza la situatiile catre apar. Diferenta intre "initiativa" si orice alta reactie consta in faptul ca prima varianta inseamna gasirea unei solutii. Daca reactia la un eveniment extern este orice altceva in afara de a gasi o solutie, avem semne de intrebare referitoare la calitatea lui de leader. Daca incerca sa ascunda evenimentul, sa se planga, sa barfeasca, sa se complaca cu realitatea inseamna ca trebuie sa evolueze ca leader. Daca o persoana trecuta de primele 1-2 luni intr- activitate, in continuare are nevoie sa i se spuna ce sa faca sau in continjare trebuie impinsa de la spate, persoana respectiva cred ca nu este **leader-ul ideal**. Marea majoritate a initiativelor nu sunt provocate de evinente externe ci de idei si decizii interne leader-ului. De fapt, cred ca cele mai profunde si mai puternice initiative vin din interiorul nostru sau din interpretarea noastra a ceva din exterior. Initiativele interioare au diverse forme de manifestare. Pot fi idei care sa inoveze de la lucruri marunte cum ar fi un serviciu sau un proces pana la un domeniu intreg de activitate sau chiar o industrie. Genul asta de inovatii mari au denumirea de "**game changer**". O alta forma pe care o poate lua **initiativa** este cea a unei viziuni. Cred ca foarte multi oameni au o viziune asupra unei parti mai mici sau mai mari din lume insa cred ca doar leaderii reali incerca sa isi faca viziunea realitate, in timp ce restul isi adapteaza viziunea la realitate si initiativa este inexistentă. In partea a doua a articolului iti voi spune si care e metoda mea testata si care sunt cei 5 pasi, pe care daca ii urmezi iti cresti sansele de a te ridica la nivelul asteptarilor tale si ale oamenilor pe care ii conduci. Voi posta continuarea miercuri. Citatul de azi este de la **Napoleon Bonaparte** si este unul elegant prin formulare inasa profunzimea lui este pe masura formei compacte. Mi-a placut pentru ca arata o forma de initiativa venita din interior: capacitatea de a inspira speranta in ceilalti oameni nu ca efect a ceva exterior pentru ca daca ar fi fost asa, oamenii nu ar mai fi avut nevoie de speranta. ***<http://www.mariusgherghe.ro/wp-content/uploads/2011/06/Napoleon-Bonaparte.jpg>***  ***A leader is a dealer in hope.*** - Napoleon Bonaparte Daca iti place **citatul** de **leadership** de azi da link-ul mai departe si altora. Probabil te intrebai ce inseamna cuvantul cu asterix din text. Mai jos este si definita: \*feader= fake leader Talk to you soon

Salut, In prima [parte a articolului](http://www.mariusgherghe.ro/care-e-calitatea-numarul-unu-a-leaderului/) descriam care consider ca este cea mai importanta calitate a unui leader, iar azi revin cu 5 etape de a te asigura ca iti exersezi skill-ul asta. Indiferent daca ai deja o pozitie de conducere sau iti doresti in viitor sa ai o astfel de avansare, gandeste-te care pot fi initiativele tale care sa afecteze in mod pozitiv realitatea. Am o lista de 5 pasi pentru a te ajuta:

- 1. Fa-ti o lista de 4-5 astfel de idei ca sa o alegi pe cea mai buna.
- 2. Gandeste-te care sunt costurile de le realiza pe fiecare. Ma refer nu doar la posibilele costuri financiare ci in special la cele legate de timp si energie.
- 3. Analizeaza care sunt solutiile pe care le rezolva si care sunt alte consecinte, nu doar pozitive ci si negative. Uneori riscam sa luam o decizie uitandu-ne doar la avantaje, ignorand aproape in totalitate dezavantajele.
- 4. Pune-ti ideile intr-un top si alege-o pe cea care are cea mai buna relatie costuri - solutii. Trebuie sa faci asta ca sa ai leverage asupra muncii tale. Detaliez mai mult intr-un articol viitor.
- 5. Odata aleasa ideea, trebuie pusa in realitate, altfel initiativa ramane doar pe hartie si nu are nici o valoare.

Diferenta dintre tine si ceilalti consta exact in capacitatea de a lucra ultimul punct. Ideea devine initiativa in momentul in care devine reala si e mai mult decat cateva cuvinte scrise. In special daca inca nu ai pozitie de management cred ca te ajuta genul asta de exercitiu pentru ca atunci cand vei candida pentru pozitia dorita o sa ai si experienta de a veni cu propriile initiative si increderea in sine ca stii ce ai de facut. Personal, nu cred ca un leader bun trebuie sa fie inascut insa cred cu tarie ca un leader bun trebuie sa fie muncitor. Cred ca oricine isi exerseaza mintea si anumite aptitudini, in timp, poate fi un leader eficient. Iti doresc succes in a te organiza mai bine cu pasii descrisi mai sus. Mi-ar placea sa spui situatii din viata reala in care ai aplicat metoda de mai sus si care au fost rezultatele.

 Citatul de azi este de la un autor anonim si desi are o nota de gluma, cred totusi ca are si un sambure de adevar. Sigur, ca sa fie reala, a doua varianta nu o exclude pe prima ci e nevoie sa fie ambele adevarate concomitent.

**"A good leader inspires people to have confidence in the leader, a great leader inspires people to have confidence in themselves."** - autor anonim

Daca iti place ce fac si vrei mai multe informatii in domeniul Leadership & Management inscrie-te in dreapta sus ca sa primesti pe e-mail noutati de la mine. Talk to you soon,



Cum nu ai cum sa ajungi leader

<https://www.mariusgherghe.ro/cum-nu-ai-cum-sa-ajungi-leader/>

Thu, 16 Jun 2011 04:53:09

Salut, articolul de azi este despre o calitate a <strong>leaderului</strong>, care destul de rar este insascuta. De cele mai multe ori, din punct de vedere al evolutiei noastre ca oameni, ne lipseste acea calitate de <strong>leadership</strong> si trebuie sa depunem eforturi in mod constient sa o dezvoltam. Atunci cand suntem copii puterea pe care o avem asupra oamenilor care ne inconjoara este aproape inexistentă. Suntem foarte rar responsabili de ce se intampla in jur tocmai pentru ca putem afecta foarte putin din ce se intampla. Pe masura ce crestem noi, creste si capacitatea noastra de a-i afecta pe cei din jur, fie pozitiv fie nu. In majoritatea cazurilor, din nefericire, odata cu puterea noastra nu creste la fel de repede si constientizarea ei si obtinerea responsabilitatii efectelor actiunilor noastre. Si asta se intampla cu cei mai multi oameni, care nu ocupa o pozitie de <strong>management</strong>. In cazul celor care au o pozitie de conducere, in special pentru cei la inceput de drum, efectele sunt amplificate de cei pe care ii conduc. Daca atunci cand suntem copii e in regula sa ii acuzam pe ceilalti ca lucrurile nu merg asa cum vrem noi pentru ca asta coincide cu ceea ce se intampla in realitate, in momentul cand devenim adulti si creste puterea noastra trebuie sa ne concentram si pe intelegerea si acceptarea acestei puteri. Ca <strong>leader,</strong> este imposibil sa avem succes pe termen lung daca nu avem maturitatea emotionala care sa corespunda cu nivelul de putere asupra oamenilor pe care ii coordonam. Daca nu suntem constienti de impactul pe care il avem asupra echipei noastre, atunci cand lucrurile merg rau primul impuls este sa dam vina pe "ei". Oamenii nu si-au facut treaba. "daca isi faceau datoria, nu ajungeam aici" - sau orie alta variatie pe tema asta ne arata daca intelegem puterea noastra sau nu. Foarte putine lucruri au loc in jurul oamenilor nostri de care noi sa nu fim responsabili. In plus, gandeste-te din alta perspectiva. Cat de sigur pe situatie iti pare <strong>manager</strong>-ul tau cand iti spune ca el este absolvit de orice fel de responsabilitate si tu ai puterea 100%... Cand suntem copii, e in regula sa dam vina pe ceilalti, insa cand suntem adulti si mai mult, cand suntem <strong>leaderi,</strong> trebuie sa ne adaptam perceptia asupra responsabilitatii la nivelul puterii noastre reale. Partea buna este ca cei mai multi oameni nu sunt constienti de asta, deci daca iti dezvolti calitatea de care spuneam ai un avantaj major in fata "competitiei". Daca mai si reusesti sa detaliezi asta in cadrul unui interviu ai sanse mai mari sa jungi in pozitia de <strong>middle management</strong> pe care ti-o doresti. Partea mai putin buna, e ca la fel ca mai toate lucrurile necesare in viata, obtii calitatea asta doar daca o dezvolti in mod constient. Sper ca-ti este de ajutor articolul de azi. Daca ai intalnit situatii legate de responsabilitatea <strong>manager</strong>-ului tau sau chiar legate de tine mi-ar placea sa imi lasi detalii in comentarii si iti raspund cat pot de repede. Talk to you soon

Munca pentru tineri - la firma sau de acasa?

<https://www.mariusgherghe.ro/munca-pentru-tineri-la-firma-sau-de-acasa/>

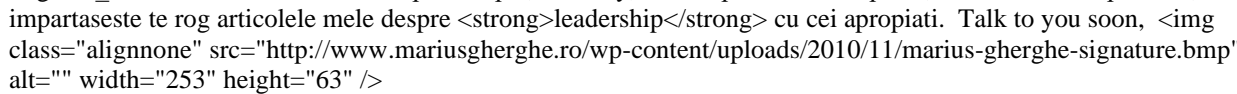
Tue, 21 Jun 2011 05:22:52

Salut, Vorbeam saptamana trecuta cu un coleg care spunea ca el nu intelege de ce ma agit eu asa mult la serviciu, sau in cuvintele lui, "de ce sunt asa de dedicat" pentru ca nu e ca si cum as munci pentru mine, ca nu e firma mea. El daca ar avea propria lui <strong>companie</strong> ar trage tare asa, dar in rest, el nu vede rostul. Recunosc ca prima mea reactie a fost una defensiva, de usoara negare, ca nu sunt chiar asa hard core... Apoi am stat sa ma mai gandesc si mi-am dat seama ca e adevarat ce spune si sunt <strong>doua principii de management</strong> pentru care am muncit mult ca sa le pot aplica si asta e unul din motivele pentru care sunt leader in ceea ce fac. <strong>1. Practice makes perfect.</strong> Asa am auzit eu mai demult si am observat pe propria piele ca asa este. Evolutia in ceea ce fac in ultimii ani este determinata tocmai de munca asta dedicata. Sigur nu este singurul factor, dar cred ca fara el nimeni nu are succes pe termen lung. Intrebarile mele sunt doua. Daca nu muncesti niciodata la potentialul tau maxim "pentru ca nu e firma ta" de unde stii cat de multe poti sa faci atunci cand muncesti pentru tine? Daca nu ai muncit niciodata cu dedicare completa de unde stii cum sa o faci cand lucrezi pentru tine? Daca nu ai exersat niciodata sa canti la chitara sau daca nici macar nu ai luat lectii pentru ca nu ai propria ta trupa, cand incepi sa canti te astepti sa fii Jimi Hendrix? De ce ar fi altfel cand vine vorba de munca? Nu spun ca e rau sa vrei sa muncesti pentru tine insa daca vrei firma ta candva, invata din timp cum sa fii <strong>manager</strong> inainte, pentru ca din mers ajungi sa o iei de la capat cand puteai in toti anii dinainte sa inveti asta. In plus, cand muncesti pentru alta firma dar acumulezi experienta si intelegerea de functionare a unui <strong>business</strong> si spui ca nu muncesti pentru tine, presupun ca te gandesti doar la bani. Lucrurile pe care le inveti valoreaza intr-adevar mai mult decat salariul pe care il iei, dar exact lucrul mai valoros il lasi in firma care nu e a ta atunci cand nu muncesti la adevaratul tau potential. <strong>2. Fii prezent.</strong> Al doilea principiu pe care il urmaresc si pentru care am muncit foarte mult ca sa il pot aplica din cauza unui defect personal este legat de dedicare in prezent. Spun ca am tendinta in mod natural de a ma gandii mai mult la ce urmeaza sa se intample decat la ce e in prezent. Sunt unul din aia care atunci cand aude o melodie pe care o stie, canta cuvintele inaintea melodiei. Cu mari eforturi am reusit sa ajung cand fac un lucru sa ma concentrez pe ceea ce fac in momentul ala si sa nu imi zboare gandul la alte activitati sau la momente din viitor. Acelasi principiu il aplic si la munca. Atat cat sunt acolo ma concentrez pe ce fac acolo, nu ma detasez ca sa fac altceva. Pentru ca din 24 de ore, la serviciu stau cea mai mare parte din timp, faptul ca am exersat asta acolo m-a ajutat atat de mult sa imi dezvolt skill-ul asta. Daca nu as fi facut asa si acum mi-as deschide firma mea as sti cum sa ma concentrez pe ce fac acolo sau mi-ar zbura gandul cum ar fi sa merg la piscina si mi-as lua pauze lungi? Nu as sti cum sa fiu dedicat propriei companii pentru ca nu am invatat niciodata cum sa o fac. Asta e blog de <strong>management si leadership</strong>. De ce am scris atat de mult despre dedicare la munca? Pentru ca sunt doua variante. Daca tu esti manager e rolul tau sa faci lucrurile astea intai ca apoi sa le ceri celorlalti. In felul asta devii leader prin exemplu. In plus, cele mai multe persoane nu gandesc asa in mod natural si daca ai in echipa astfel de oameni este rolul tau sa le explici cat mai bine ambele concepte. Daca nu ai pozitie de conducere, dar iti doresti candva, cred ca articolul te ajuta sa intelegi cat de important este sa acumulezi skill-urile necesare in general si in special care e importanta celor doua descrise de mine. Citatul de azi pentru leaderi vine de la un tip cu o dedicare legendara. Am avut ocazia sa il cunosc in persoana si recunosc ca l-am testat cat am putut sa vad daca se preface sau chiar stie despre ce vorbeste dar chiar este un profesionist. Motivul pentru care mi-a placut citatul lui despre <strong>leadership</strong> este faptul ca face distinctia intre doua trasaturi care pot fi confundate usor. <strong><em>"Leadership is simple, not easy, but simple.</em></strong><em>"</em></strong> – Robin Sharma. Daca iti place, sau il consideri profund, impartaseste te rog articolele mele despre <strong>leadership</strong> cu cei apropiati. Talk to you soon,

Ce vor oamenii de la un manager?

<https://www.mariusgherghe.ro/ce-vor-oamenii-de-la-un-manager/>

Thu, 23 Jun 2011 05:09:41

Buna dimineata, Articolul de azi este legat de activitatea mea din ultimele saptamani. Sunt in mijlocul procesului de **recutare** si am vorbit cu cateva zeci de candidati. Una din intrebarile mele frecvente este legata de ce asteptari are de la **superiorul direct.** Uitandu-ma ieri pe notitele de la mai multe cv-uri, am vazut un raspuns care se repeta aproape la fiecare persoana: ”imi doresc sa ma ajute atunci cand ii cer o parere”. Am cautat si in cv-urile din recrutarile mai vechi si asta este un raspuns recurent. Nu am o statistica exacta, insa undeva 7-8 persoane din 10 mi-au raspuns asta la o intrebare deschisa! Formularile sunt extrem de variate, de la “sa nu ma flituiasca atunci cand il intreb ceva”, pana la “sustinere morala in activitate”, insa toate exprima dorinta de a nu se simti singuri atunci cand cer ajutorul. Este posibil sa fiu putin afectat si de o trasatura a mea cand urmeaza sa spun ce gandesc acum, dar oamenii, inclusiv eu, sunt foarte orgoliosi. Daca isi lasa din orgoliu si iti mai si cer ajutorul, ofera-! Crede-ma, daca sunt ca mine, au facut eforturi sa ceara sustinerea ta. Macar pentru efortul asta, daca nu pentru datoria de **leader** de a le oferi support fa tot posibilul sa ii ajuti. Motivul pentru care oamenii constientizeaza mult mai rapid nevoile lor legate cei care ii conduc este faptul ca acei **leaderi** nu aveau calitatile care sa raspunda acelor nevoi. Altfel spus, daca atat de multi oameni constientizeaza lipsa asta in randul **managerilor**, inseamna ca atat de des lipseste de fapt in realitate. Avand in vedere ca este atat de accesibila rezolvarea, cred ca nu avem nici un motiv sa nu oferim suportul pe care il cer oamenii pe care ii coordonam. Cand scriu articolul asta imi amintesc citatul lui Robin Sharma de acum doua zile de [aici](http://www.mariusgherghe.ro/munca-pentru-tineri-la-firma-sau-de-acasa/): “Ledarship is simple, not easy, but simple” Daca iti place, sau il consideri profund, impartaseste te rog articolele mele despre **leadership** cu cei apropiati. Talk to you soon, 

Uitandu-ma ieri pe notitele de la mai multe cv-uri, am vazut un raspuns care se repeta aproape la fiecare persoana: ”imi doresc sa ma ajute atunci cand ii cer o parere”. Am cautat si in cv-urile din recrutarile mai vechi si asta este un raspuns recurent.

Care e secretul succesului?

<https://www.mariusgherghe.ro/care-e-secretul-succesului/>

Tue, 28 Jun 2011 05:31:19

Care e **secretul succesului** in sport? Dar in arta? De fapt care e secretul succesului in orice domeniu? De ce ar fi diferit in **management** fata de celelalte domenii? Articolul de azi este despre ce am observat la toti top performerii din diverse domenii care au succes in activitatea lor. Am ajuns sa urmaresc asta pentru ca un tip cu mai multa experienta decat mine spunea ca trebuie sa fii "Picasso al domeniului tau." Sigur ca **succesul** nu depinde doar de elementul asta, dar eu nu l-am intalnit la nimeni pana acum daca nu avea si trasatura asta. Am ajuns sa cred ca daca vrei sa fii bun in ceea ce faci, iar **management**-ul nu face exceptie, **Trebuie sa fii obsedat de activitatea ta.** Nu e de ajuns sa ai talent sau sa te pricepi putin ca sa fii "the best". Trebuie sa ai in minte in permanenta asta. Ideile nu vin la comanda, iar ideile bune vin mai rar. Cand esti concentrat tot timpul pe o activitate, toate ideile care iti vin, vin legate de activitatea respectiva. Si cand iti vin mai multe idei pentru situatiile cu care te confrunti, iti maresti sansele sa ai o idee foarte buna. Obsesia pentru succes te ajuta sa devii norocos pentru ca iti maresti numarul de ocazii. Cand este privit "din afara" cineva obsedat de ce face, nu obsesia este cea care se observa ci consecintele ei: norocul, "talentul", ocaziile din viata, mediul de lucru, anturajul. Toate de fapt rezulta din obsesia pentru ce facem pentru ca fiind in permanenta concentrati pe ce facem ajung sa lucreze cu noi oameni asemanatori, ceilalti pleaca. Daca in continuu te concentrezi pe aria ta de activitate, fie ea si **management** **ajungi sa profiti de ocaziile care apar.** Eu nu cred ca ocaziile vin doar in vietile anumitor oameni, ci ca doar anumite oameni profita de ele. Nu vezi ocaziile din domeniul tau daca nu esti obsedat de el. Sa spunem ca esti din nastere foarte talentat in ceea ce iti doresti sa faci. Singurul mod de a-ti dezvolta talentul este sa ai o obsesie pe masura lui. Daca nu faci asta il irosesti pentru ca ramane macar partial nefolositor sau nedezvoltat. Voi discuta mai mult despre talent in **management si leadership** intr-un articol viitor. De unde stii sa iti ajustezi obsesia la nivelul talentului? Nu stii, de asta spun ca e bine sa fii obsedat, nu pasionat, nu atras si nu interesat. Obsesia implica nivelul maxim de atentie deci si nivelul maxim de exploatare a talentului. Dupa ce am citit asta si am urmarit in vietile altora, iar apoi in viata mea am ajuns sa cred in ceea ce am scris azi. Am obtinut cele mai mari progrese cand eram obsedat de a face ceea ce imi doream. Tot blog-ul asta este rezultatul obsesiei mele. Daca reusesti sa transmiți asta in echipa ta sau macar in viata ta, iti maresti sansele sa devii bun in ceea ce faci. Pot sa pun pariu ca nu ai intalnit niciodata pe cineva bun care nu era obsedat. Daca iti plac, sau le consideri profunde, impartaseste te rog articolele mele despre **leadership** si **management** cu cei apropiati. Talk to you soon,

Mircea Badea ar fi un leader bun

<https://www.mariusgherghe.ro/mircea-badea-ar-fi-un-leader-bun/>

Wed, 06 Jul 2011 04:36:32

Articolul de azi este despre o trasatura a oamenilor care este rar intalnita in sa se poate dezvolta in oricine. Cred ca o astfel de calitate dezvoltata intr-un <strong>leader </strong>este cu atat mai puternica. Mai mult, cred ca daca un <strong>leader </strong>isi dezvolta calitatea asta, nu doar ca este o persoana evoluata in sa cred ca are o relatie mai stransa cu cei pe care ii conduce. Povestea care descrie calitatea despre care vorbesc nu imi apartine. Recunosc ca am auzit-o la mai multe persoane si nu cunosc exact sursa, in sa o prezint si eu ca sa poata merge mai departe: <em>"Se spune ca la un moment dat se construia o catedrala si asa cum e firesc erau mai multi muncitori pe santier. Pe langa locatia respectiva trece un calator care a fost impresionat de activitatea de acolo si se opreste sa discute cu cativa muncitori.</em> <em>Merge la primul si il intreaba ce face acolo, iar el ii raspunde ca pune caramizi ca sa construiasca un zid la biserica.</em> <em>Mai face cativa pasi si ajunge la un alt muncitor pe care il intreaba ce face. Al doilea muncitor se opreste din lucru si ii raspunde ca ridica acolo un monument care nu doar ca va rezista 1000 de ani, asa cum nu mai este un altul, in sa va fi un lacas unde zeci de generatii vor veni si isi vor gasi linistea interioara si il vor regasi pe Dumnezeu."</em> Ambele persoane faceau exact acelasi lucru, in sa diferenta este data nu de activitate in sine sau de capacitatea lor de a munci, ci de perceptia importantei a ceea ce fac. Cred cu tarie ca importanta pe care crezi ca o are munca ta are aceeasi relevanta cu munca in sine. Fie ca sterghi fereste la McDonald's, fie ca esti <strong>CEO </strong>la o multinationala, <strong>"ceea ce crezi tu ca inseamna ceea ce faci"</strong> te distinge de ceilalti si te ajuta iti faci activitatea la cel mai inalt nivel. O mentalitate care aduce un sens muncii tale te ajuta sa ai rezultate mai bune decat lipsa ei pentru ca avand in minte ca ceea ce faci conteaza, automat te gandesti cum poti sa imbunatatesti ceea ce faci. Efectul cel mai puternic cred in sa ca se simte in nivelul de fericire. Cred in general, ca oamenii care cred in ceea ce fac sunt mai fericiti si impacati cu sine decat cei care nu cred in munca lor. Traiesc in realitate si stiu ca rar se intampla sa muncim in domeniul pe care ni l-am dorit de mici sau sa avem job-ul visat, in sa cred ca daca nu depinde de noi in totalitate sa lucrăm ceea ce am vrut dintotdeauna, tine 100% de fiecare din noi sa aducem o importanta muncii noastre! Intr-adevar, daca ducem la extrem calitatea asta devine defect si riscam sa suferim de grandomanie. Daca tinem un ochi deschis asupra trasaturii noastre cred ca vom fi bine. Motivul pentru care am scris articolul de azi este legat de Mircea Badea. In emisiunea de luni, 4 iulie, la sfarsitul emisiunii a prezentat 1-2 minute din filmuletul de mai jos: <object classid="clsid:d27cdb6e-ae6d-11cf-96b8-444553540000" width="425" height="350" codebase="http://download.macromedia.com/pub/shockwave/cabs/flash/swflash.cab#version=6,0,40,0"><param name="src" value="http://www.youtube.com/v/WfEQbVOpQyE" /><embed type="application/x-shockwave-flash" width="425" height="350" src="http://www.youtube.com/v/WfEQbVOpQyE"></embed></object> Filmuletul a fost facut la Londra, pe stadionul Wembley, la un concert Take That unde au venit ~100.0000 de oameni. In incheiere, dupa prezentarea filmuletilui singurele lucruri pe care le-a spus <strong>Mircea Badea</strong> au demonstrat calitatea descrisa de mine. A spus sa ne imaginam ca in locul scenei este masuta lui, iar in loc de 1 stadion, sunt 4. Asta arata de ce reuseste sa aiba o emisiune de 6 ani si de ce are rezultate atat de bune in ceea ce face. A alaturat muncii lui o insemnata de care este mandru. Cred ca poate fi un <strong>leader </strong>bun daca porneste de la calitatea asta. Emisiunea poate fi vazuta pe site-ul Antena 3 la inregistrari emisiuni - in gura presei. Talk to you soon,  O mentalitate care aduce un sens muncii tale te ajuta sa ai rezultate mai bune decat lipsa ei pentru ca avand in minte ca ceea ce faci conteaza, automat te gandesti cum poti sa imbunatatesti ceea ce faci.

De ce gresim cand castigam repede?

<https://www.mariusgherghe.ro/de-ce-gresim-cand-castigam-repede/>

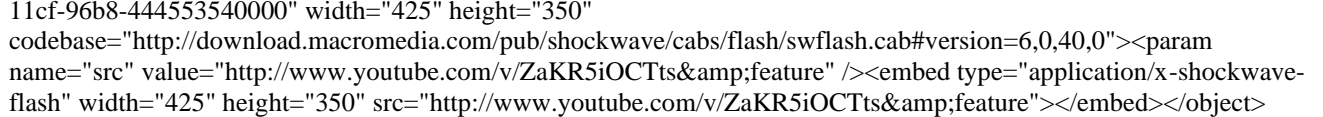
Tue, 12 Jul 2011 04:55:29

Articolul de azi este despre decizia de a investi timpul si a energia in castig pe termen scurt sau lung. Motivul pentru care am vrut sa scriu post-ul asta este faptul ca uneori riscam sa ne sabotam sansele la succes pentru ca preferam un <strong>castig mic</strong> vs. un <strong>castig mare</strong>. Detaliez putin ca sa vezi exact la ce ma refer. Toate actiunile pe care le facem au un efect iar ca <strong>manager</strong> efectul este mai degraba mai mare decat mai mic. Momentul in care apare efectul este decisiv in atingerea rezultatelor, iar daca vrei sa fii un <strong>manager</strong> bun ajuta sa intelegi efectul asta. Ca oameni, suntem facuti sa cautam rezultatele imediate si asta este unul din motivele pentru care suntem in varful piramidei trofice. Problema apare atunci cand gasim o modalitate de a avea rezultatul imediat si ne multumim cu asta. Daca nu cautam o alta varianta in care putem castiga mai mult si ne multumim doar cu primul impuls, riscam sa fim depasiti de altii care o fac. Nu spun ca trebuie sa procedam ca Gordon Gekko din Wallstreet si sa ne facem un motto in viata din "greed is good". Spun ca trebuie sa ne concentram pe prelungirea eficientei la mai mult decat doar "urmatorul pas" si la crearea unei strategii pentru o perioada de timp mai lunga. Pana la urma asta este rolul <strong>leader</strong>-ului, de a avea o viziune mai larga si cu profunzime mai mare decat Gandeste-te in felul urmator. Ai gasit o modalitate de a creste <strong>profitul</strong> cu 1% in 2 luni in loc de procesul de imbunatatire dureaza 2 luni. Daca te multumesti cu asta inseamna ca elimini din start orice imbunatatire mai mare. In conditiile astea poate exista o modalitate de a creste profitul cu 3% in urmatoarele 4 luni. Daca te multumesti cu 1% in 2 luni si repeti procesul inca o data, ai o crestere de 2% in 4 luni, in conditiile in care putea fi 3% in 4 luni. Din majoritatea surselor de unde ma informez si din experienta mea, am observat ca de cele mai multe ori castigurile cele mai mari apar dupa investitiile de lunga durata. Sigur, exista si exceptii, insa de regula daca amani binele imediat pentru un bine in viitor, reusesti sa ai un rezultat mult mai bun decat daca ai aduna pe aceeasi perioada de timp rezultatele obtinute imediat. Traiesc in lumea reala si stiu ca de cele mai multe ori nu putem sa amanam totul pentru mai tarziu pentru ca daca nu obtinem rezultate "acum si maine" e foarte probabil sa nu prindem acel "mai tarziu". Solutia cred ca sta in echilibrarea investitiilor in rezultate imediate cu rezultate cu efect tarziu dar mai puternic. Ca in tot ceea ce faci ca <strong>manager</strong>, daca tu nu ai skill-ul de a cauta solutii cu un rezultat mai bun, sunt slabe sanse ca oamenii pe care ii coordonezi sa dobandeasca aptitudinea asta. In plus, cand esti singur si nu investesti in solutii elaborate efectul este neplacut, insa cand coordonezi mai multi oameni, efectul este multiplicat de numarul lor. Imi doresc ca articolul de azi sa te ajute sa iti faci mai bine o strategie pe termen scurt, mediu sau lung. Si nu, sigur daca faci doar asta, nu ai succes garantat, insa daca o faci ai sanse mai mari de a-ti atinge scopul decat daca nu o faci. Talk to you soon

Ce candidati sa nu recrutam?

<https://www.mariusgherghe.ro/ce-candidati-sa-nu-recrutam/>

Fri, 15 Jul 2011 05:02:49

Articolul de azi este despre **recrutare**, in sa nu despre metode generale sau pasi de urmat ci despre o **tipologie de candidati** care desi nu sunt des intalniti, odata recrutati rezultatele intarzie sa apara. Subiectul de azi are legatura cu ultimul articol in care scriam despre [importanta investirii pe termen mediu si lung](http://www.mariusgherghe.ro/de-ce-gresim-cand-castigam-repede/) in defavoarea investirii pe termen scurt. Exista intr-adevar persoane care isi doresc sa vada rezultatele muncii lor imediat, ceea ce nu este un lucru rau pentru ca sunt firi pragmatice, in sa este bine sa nu ne limitam doar la acest tip de rezultate. Cred ca este bine sa continuam cautarea unui **angajat** **daca** acel **candidat** pe care noi l-am intalnit da semne ca ar fi interesat doar de rezultate pe termen scurt sau mai rau, de rezultate obtinute usor. Motivul pentru care spun asta este faptul ca tipul asta de atitudine iti arata care este mentalitatea lui fata de obstacole si depasirea lor in general. De cele mai multe ori problemele se rezolva in timp, dupa ce investim multa energie in depasirea lor. In momentul in care un astfel de candidat intampina o bariera mare, fie se va demoraliza usor pentru ca este obisnuit sa castige repede sau usor, fie va “convietui” cu acea problema si in nici un caz nu va avea cele mai mari **performante**. Am vazut recent un filmulet cu Lance Armstrong care pe langa faptul ca a avut cancer a castigat apoi si Turul Frantei de 7 ori la rand. In filmuletul asta Lance cade si e depasit de nemesis-ul lui, dupa care se ridica, revine si il si intrece. Am pus mai jos si filmuletul la care fac referire:  Genul asta de candidat iti doresti in echipa ta, care indiferent ce ar fi, se ridica si continua “a pedaleze”. Daca in echipa ta de vanzari, customer care, relatii cu clientii samd, i avea oameni care ar munci asa cum concureaza Lance Armstrong atunci ai avea cea mai puternica echipa. La polul opus, un om care castiga usor, cum “cade de pe bicicleta”, se demoralizeaza si pleaca. Intr-adevar, rolul **leader**-ului este sa ii arate ca dupa o cazatura, singura directie in care poti merge este in sus, dar depinde de mentalitatea lui daca reuseste sa adopte o **atitudine de invingator** in ciuda modului de lucru cu care s-a obisnuit. Spun asta, pentru ca modul in care ne obisnuim sa lucram, sau sa traim ne dicteaza actiunile de cele mai multe ori. Tin minte, in filmul “Million Dollar Baby”, personajul principala, castiga toate meciurile de box prin KO in prima runda, iar antrenorul jucat de Clint Eastwood ii spunea ca e un lucru rau. Luptatoarea, fiind neexperimentata, nu intelegea de ce in sa era deschisa la explicatiile antrenorului. Si s-a dovedit ca intr-un final, a trebuit sa boxeze cu o alta luptatoare foarte puternica, iar lipsa de experienta in a munci mai mult pentru o victorie i-a dat dificultati in castigarea luptei. Sigur, daca gasesti un candidat care nu este obsinuit “sa lupte mai mult de o runda” dar are flexibilitatea de a-si adapta mentalitatea, poate fi un candidat bun. Daca nu are macar acea calitate, e bine sa mai cauti. Daca iti plac, sau le consideri profunde, impartaseste te rog articolele mele despre **leadership** si **management** cu cei apropiati. Talk to you soon,

Cum sa recrutezi un super-erou

<https://www.mariusgherghe.ro/cum-sa-recrutezi-un-super-erou/>

Tue, 23 Aug 2011 05:56:02

Salut, In ultimul articol de [aici](http://www.mariusgherghe.ro/leadership-quote-27/), spuneam ca sunt de acord cu Norman Schwarzkopf si daca vrei sa fii un leader, mai bine esti un leader fara strategie decat unul fara un caracter valoros. Articolul de azi vine ca o completare cu un exemplu concret, care intamplator sau nu este tot un soldat american, chiar daca fictiv de data asta. Am vazut weekend-ul trecut "Captain America: The First Avenger" si desi este un film pentru adolescenti mi-a atras atentia modul in care Dr. Abraham Erskine, creatorul din film al super-eroului a ajuns sa il recruteze. Spoiler Alert: Ceea ce urmeaza sa scriu dezvaluie o parte din intriga filmului, deci daca vrei sa il vezi, revino sa citesti articolul dupa ce vezi filmul. Asadar, spuneam ca actiunea din film se desfasoara in timpul celui de-al doilea razboi mondial, cand atat SUA cat si Germania cercetau diverse arme. Cercetatorul american a pornit in cautarea unui subiect pentru a-l supune unor experimente care sa il faca soldatul perfect doar dpdv fizic. Acest Dr. Erskine avea anumite calitati de HR, pentru ca a inteles ca acel candidat ideal trebuie sa aiba anumite calitati mentale si de caracter care sa fie la acelasi nivel cu viitoarele calitati fizice dobandite dupa experiment, altfel nu ar fi un super soldat ci doar un om foarte puternic. In asa zisa recrutare, omul de stiinta a gasit in Steve Rogers, viitorul Captain America, mai multe calitati insa, prima care i-a atras atentia a fost: 1. Perseverenta. Steve era un tip mic de inaltime si slab insa isi dorea sa se inroleze in armata datorita valorilor morale pe care le avea. Din cauza problemelor sale de sanatate l-au respins de fiecare data. Cu toate astea, Dr. Erskine a observat ca a aplicat in total de 5 ori, stiind ca are de-a face cu un tip care nu se da batut cu una cu doua. 2. Think Outside the Box. Odata recrutat, a ajuns in tabara de antrenament unde a fost un concurs intre soldati. Era un steag al SUA arborat pe un stalp alb, iar cel care reuseste sa il coboare urma sa aiba parte de o intalnire cu Peggy Carter, o tanara care era implicata in desfasurarea experimentului. Dupa ce toti soldatii se chinuie sa se catere pe stalp fara succes, vine si Steve care scoate un surub de la baza stalpului, acesta cade si ia drapelul. Uneori, aceste actiuni a la Pacala, demonstreaza o anumita comoditate, insa, daca sunt corelate cu un plan mai mare denota capacitatea de a se privi lucrurile dincolo de ce se vede in mod normal si de a gasi o solutie nefolosita pana atunci. 3. Modestia. Dr. Erskine stia ca daca alege ca subiect pentru experiment pe cineva, chiar si numai putin arogant, in momentul in care va capata noile calitati fizice aroganta va creste direct proportional cu acele calitati. Era absolut necesar sa gaseasca pe cineva care sa aiba mentalitatea mai puternica decat viitoarele super-puteri pentru a le putea controla pe ele si nu invers. Este foarte posibil ca Steve Rogers sa aiba si alte calitati in afara de cele 3 prezentate, insa neidentificate de mine. Acum gandeste-te ca trebuie sa recrutezi pe cineva. Ai pune pe lista cele 3 calitati pe care le are Captain America: perseverenta, gandire outside the box si modestie? Crezi ca daca un candidat ar avea calitatile astea, ar putea dupa aceea, sa isi insuseasca in urma "experimentului" numit training si induction in valorile companiei, sa devina super-eroul care sa te ajute sa ai performanta dorita? Daca ai raspuns cu da la ambele intrebari, gandeste-te in timpul recrutarii cum poti identifica acei candidati care au macar o parte din calitatile astea. Daca tu iti cauti un loc de munca intr-o companie care pune pret pe mai mult decat forta de munca si atat, ideal ar fi sa iti dezvolti calitatile astea, ca atunci cand mergi la interviu, cel care face recrutarea sa le poata identifica in tine. Daca iti plac, sau le consideri profunde, impartaseste te rog articolele mele despre leadership si management cu cei apropiati. Talk to you soon



Salut, In compania unde lucrez circula din cand in cand o "gazeta" in care sunt puse poze cu "bule" din acelea ca la benzi desenate in care este trecut dialogul. Partea amuzanta este juxtapunerea dintre comentarii si poze. Partea si mai amuzanta e ca de data asta am cazut si eu victima. Bine, eu sper sa fac progrese si sa am un numar al gazetei dedicat in totalitate mie J Monologul meu din bule era legat de citatele de pe blog, asa ca azi intru in pielea personajului din gazeta si pun doua citate ale autorilor mentionati acolo: unul din Socrate si unul din Aristotel. <a

href="http://www.mariusgherghe.ro/wp-content/uploads/2011/10/socrate.jpg"></a>Primul citat este de la Socrate care a fost un filosof al Greciei Antice. Motivul pentru care mi-a placut este faptul ca subliniaza importanta invatarii din experienta altora, transpusa in cartile pe care le-au scris. Cred ca partial asta fac si eu prin citatele pe care le postez aici. "Employ your time in improving yourself by other men's writings so that you shall come easily by what others have labored hard for." - Socrate <a

href="http://www.mariusgherghe.ro/wp-content/uploads/2011/10/aristotel.jpg"></a>Al doilea citat este de la Aristotel care a fost tot un filosof al Greciei Antice. Cred ca asta e motivul pentru care ii confundam in gazeta. J Motivul pentru care mi-a placut citatul lui este faptul ca ceea ce facem ne defineste si in functie de actiunile noastre "ne alegem" ce fel de oameni devenim. "We become just by performing just actions, temperate by performing temperate actions, brave by performing brave actions." – Aristotel Oricum, subliniez daca e cazul: a fost un mod placut de a incepe ziua cu gazeta si sper ca inventivitatea autorilor sa continue. <p style="text-align: center;">Talk to you soon,</p> <p style="text-align: center;"><a

href="http://www.mariusgherghe.ro/wp-content/uploads/2010/11/marius-gherghe-signature.bmp"></a></p>

"Employ your time in improving yourself by other men's writings so that you shall come easily by what others have labored hard for." - Socrate

Cum sa fii un leader mai bun

<https://www.mariusgherghe.ro/cum-sa-fii-un-leader-mai-bun/>

Wed, 25 Jan 2012 06:22:34

Salut, </p> Ieri citeam un articol al lui Stefan care isi dorea <a href="http://www.concediaza-ti-seful.ro/2012/01/2012-anul-leadership-ului/" target="\_blank">sa invete cum sa fie un leader mai bun.</a> Recunosc ca de fiecare data cand cineva isi doreste sa evolueze am un sentiment de apartenenta la un grup de elite. Cand vad ca aria de dezvoltare este chiar leadership-ul, bucuria este multiplicata. Si pentru ca vreau sa fac parte din planurile de crestere ale altor oameni, ma gandeam care ar fi cateva idei de urmarit in cursul unei astfel de "calatorii". Am ales 3 astfel de concepte cu scopul de a te ajuta daca esti la inceput de drum si <a href="http://www.concediaza-ti-seful.ro/" target="\_blank">Stefan</a>, iti multumesc pentru sursa de inspiratie.

1. Recrutare. Cred ca de departe este activitatea de leadership cel mai mult ignorata. Este mult mai greu si mai mare consumator de timp si energie sa incerci sa conduci oamenii nepotriviti pentru ca nu au fost atent alesi. Este ideal sa alegi calitatile care crezi ca sunt necesare activitatii pe care o va desfasura acel om ca apoi sa te gandesti cum poti identifica acele calitati la candidati. Cred ca majoritatea recruiterilor se axeaza mai mult pe experienta profesionala decat pe calitatile personale ale candidatului. Daca nu alegi persoana potrivita, nu doar ca iti vei ocupa mult timp cu ea pentru a o ajuta sa isi dezvolte acele calitati, dar risti sa opuna rezistenta pentru ca va trebui sa iasa in afara zonei de confort, ceea ce va fi si mai dificil. Uneori, faptul ca a acumulat experienta in acel domeniu poate fi un indiciu ca are calitatile dorite. Alteori insa, experienta profesionala poate fi castigata din intamplare tocmai din experienta ca cea din paragraful de mai sus.
2. Integritate. Din nefericire asta este una din calitatile pe care trebuie sa le aiba orice leader dar care nu se observa la inceput si este de cele mai multe ori ignorata. Daca nu ai coloana vertebrala, oamenii pe care ii conduci nu vor observa din start, nu te vei gandi ca ai nevoie de ea, insa pe masura ce va trece timpul cei din jur vor isi vor da seama de asta. Va fi aproape imposibil sa faci ceva atunci pentru ca increderea se recastiga extrem de greu. Asta este motivul pentru care sfatuiesc pe oricine sa isi dezvolte integritatea inca de la inceput. Desi nu se vad neaparat rezultate imediat, atunci cand ai nevoie de ea, daca nu ai incercat sa o dezvolti in urma cu 1-2 ani acum e prea tarziu. Motivul principal pentru care leaderii isi pierd puterea venita din increderea oamenilor pe care ii conduc este exact lipsa integritatii. Puterea poate fi "pacalitaore" de cele mai multe ori. Daca nu ai calitatea asta bine formata, pe masura ce devii mai puternic iti scad sansele de a ti-o mai dezvolta, pentru ca nu crezi ca mai ai nevoie de ea din moment ce ai ajuns acolo. Ceea ce e o mare capcana...
3. Sensul actiunilor. Cea mai puternica forma de motivare nu este cea financiara. Oamenii fac multe lucruri pentru bani insa motivatia pe termen lung este data de ceea ce semnifica munca lor. Maine se lanseaza cartea Inside-Apple-Americas-Admired---Secretive---Company de Adam Lashinsky. In carte este descris modul de organizare si de desfasurare a activitatii la Apple. Din ce am citit, exista un sistem foarte strict de regului si cu toate astea, Apple este una din companiile cu cei mai buni ingineri din lume. Motivul pentru care lucreaza acolo este sentimentul ca fac ceva care influenteaza pozitiv milioane de oameni. Povesteau despre ce simt atunci cand merg intr-o cafenea si 80% din oamenii de acolo folosesc produsele facute de ei. Si alte companii de IT au salarii asemanatoare insa nu sunt la fel de dorite pentru ca lipseste insemnatarea muncii lor. Daca reusesti sa insufla in oamenii cu care lucrezi mandria ca lasa in univers amprenta unei lovituri asa cum spunea Steve Jobs, esti pe drumul cel bun... Am spus ca vor fi 3 puncte insa vine si al 4-lea ca bonus :) Toate cele 3 sfaturi au efect pe termen mediu si lung si au o insemnatare profunda. Insa cred ca intotdeauna in planul de dezvoltare personala trebuie incluse elemente ale caror efecte se vad imediat pentru a nu fi descurajat ca ai muncit atat de mult si nu se vad rezultatele. In functie de activitatea ta, gandeste-te la 2-3 zone care trebuie imbunatatite si unde daca ai actiona diferentele s-ar vedea rapid pentru a-ti fi mai usor sa ajungi la rezultatele celorlalte actiuni. Sper ca iti este de ajutor articolul de azi. Daca iti plac, sau le consideri profunde, impartaseste te rog articolele mele despre leadership si management cu cei apropiati. Iti multumesc ca ai vizitat blog-ul meu azi si ne auzim in curand

Ce rost au obiceiurile

<https://www.mariusgherghe.ro/ce-rost-au-obiceiurile/>

Tue, 05 Feb 2013 05:37:06

Wow! Aproape ca se fa<a href="http://www.mariusgherghe.ro/wp-content/uploads/2013/02/habits.jpg"></a>cea un an de la ultimul articol, dar scriitorul din mine a revenit. Anul trecut a fost unul de cautare si regasire personala pentru mine. Imi place sa cred ca experienta prin care am trecut in tot acest timp are un efect benefic asupra articolelor pe care le sciu aici. Am observat in 2012 ca ceea ce ma incetinea sa imi urmez visele chiar daca uneori pareea ca este un motiv exterior, de fapt era ceva ce tineea de mine. Am ajuns sa inteleg ca obstacolele intalnite ma au la baza pe mine. Asadar, am analizat mult timp ceea ce fac si ceea ce nu reusesc sa fac, dar si motivele pentru care sunt in situatia asta. De cele mai multe ori am ajuns la aceeasi concluzie: trec prin lucrurile astea pentru ca asa m-am obisnuit. Citisem in trecut, in mai multe carti, ca ne ia 90 de zile pentru a schimba sau pentru a ne crea un obicei nou. Nu am considerat ina ca am nevoie sa imi schimb obiceiurile. Nici nu ma mir acum, ca am ajuns sa nu pot sa fac tot ce imi planific... Dupa ce am analizat ce fac in fiecare zi din saptamana, am facut o lista cu tot ce consideram inutil sau daunator si o lista cu ce imi doresc sa fac. Am incercat sa inlocuiesc elementele dintr-o lista cu celelalte. Nu a mers :) Mi-am dat seama ca este prea mult dintr-o data, asa ca am inceput cu cate 2 elemente de eliminat pentru 90 de zile. Dupa ce imi fac obiceiul de a trai fara ele, mai elimin altele, urmand sa repet pasii. Dupa doua astfel de cicluri, am vazut efectele care m-au incurajat sa incerc sa adaug doua elemente pe care le doream. Din nou nu a mers. Concluzia la care am ajuns este ca pot sa renunt la obiceiuri vechi mai usor decat sa imi creez un obicei nou, asa ca am adaugat doar un obicei nou in viata mea. Am 7 luni in care am eliminat 4 obiceiuri neplacute si am adaugat unul constructiv. Imi doresc ca dupa ce fac 90 de zile cu acest obicei nou, sa incerc sa elimin alte doua obiceiuri si sa adaug unul in plus. Poate o combinatie functioneaza mai rapid decat daca le-as lua separat. Pe masura ce am implementat toate schimbarile astea in viata mea, mi-am dat seama ca fac un lucru bun si ca ies in afara zonei de confort. Insa, odata cu trecerea timpului, toate obiceiurile astea imi creeaza noua zona de confort. In final totusi, cand trag line, cred ca zona de confort din viitor va fi mult mai productiva decat zona de confort din trecut. Dar poate voi folosi articolul asta peste un an sau doi, sa imi amintesc sa ies din nou din zona de confort pentru a creste in continuare. Sper ca aceasta fereastră spre experienta mea sa te ajute sa iti dezvolti productivitatea si atentia la ceea ce iti doresti sa realizezi, asa cum m-a ajutat si pe mine. Iti multumesc ca ai vizitat blog-ul meu azi si ne auzim in curand

De ce sa nu fii manager arogant

<https://www.mariusgherghe.ro/de-ce-sa-nu-fii-manager-arogant/>

Mon, 11 Jan 2016 06:04:00

Salut, Este o serie fireasca de evenimente. Intai te lovesti de niste provocari, apoi cresti si le depasesti. Dupa aceea devii constient ca poti sa depasesti acele obstacole si castigi incredere in tine. Dupa ce repeti seria asta de mai multe ori, si cresti nivelul fiecarei etape, exista riscul sa devii arogant, sa crezi ca nu mai e cineva ca tine sau ca altii iti sunt inferiori. Nu face toata lumea asta, inasa daca esti constient ca exista si calea respectiva cred ca o poti ocoli. Indiferent de realizarile pe care le ai, daca privesti in perspectiva, nu inseamna mai nimic de fapt. Pentru tine, reprezinta experientele pe care le-ai trait si pe care nu le poti cuantifica, inasa pentru "marea schema a lucrurilor" :) chiar nu reprezinta mult. Iti dau un exemplu: La un moment dat faceam parte dintr-o companie unde eram team leader pentru o echipa de 10 oameni. Puteam fi mandru de promovare si de rezultatele echipei, dar deasupra mea era un manager care avea 100 de oameni. Deasupra lui era un director care conducea o echipa de 700 de oameni. Prin comparatie, realizarile fiecaruia dintre noi puteau fi asezate pe o scala. Tentatia ar fi sa spui ca acel director, crescand compania de la 15 la 700 de oameni ar fi indreptatit sa fie arogant. Dar lucrurile pot capata o perspectiva si mai larga. Compania de care va spun face parte dintr-o multinationala din 25 de tari cu 8.500 de oameni. Si atunci chiar si directorul din Romania nu poate fi arogant daca il punem pe o scara cu cel al intregii multinationale. Acea multinationala face parte dintr-o linie de business a unui grup, care mai are inca doua linii de business. In total, acel grup are 54.000 de oameni, iar revenue de la linia de business de care va spuneam reprezinta doar 5% din total. Atunci, am fi tentati sa spunem ca da, cel care conduce acel grup are dreptul sa fie arogant daca vrea. Dar ne-am insela din nou. Grupul a fost fondat in 1946. Exista grupuri care aduc valoare in vietile oamenilor de peste 100 de ani, ba chiar exista o banca din Hamburg de peste 400 de ani: <a href="http://www.berenberg.de/en/history.html" target="\_blank">http://www.berenberg.de/en/history.html</a> Am ajuns sa vorbim de companii cu zeci de mii de oameni si peste 100 de ani de traditie, inasa discutia pornise de fapt de la un manager care are cativa sau cateva zeci de oameni in echipa. Asadar, oriunde ne-am afla pe scala, succesul nu aduce si dreptul de a ne supraestima. Un alt exemplu extinde si mai mult scala, trecand dincolo de business sau chiar de umanitate in total: <a href="http://www.sciencealert.com/watch-this-3-minute-animation-will-change-your-perception-of-time" target="\_blank">http://www.sciencealert.com/watch-this-3-minute-animation-will-change-your-perception-of-time</a> Daca ai vazut filmuletul si tot te simti cocky, atunci esti dincolo de orice urma de speranta :) Glumesc, dar ca orice gluma, are si un sambure de adevar. Cred ca poti fi mult mai mult de folos daca faci in continuare lucrurile la care excelezi, dar te tii departe de hubris. Iti multumesc ca ai vizitat blog-ul meu azi si ne auzim in curand

Despre Internal Locus of Control

<https://www.mariusgherghe.ro/despre-internal-locus-of-control/>

Fri, 22 Jan 2016 05:53:02

Salut, In 1997 Mary Schmich a scris un eseu despre sfaturile pe care le dadea ea noii generatii. Mary Schmich este o jurnalista de la Chicago Tribune care a castigat premiul Pulitzer in 2012. In 1999 a aparut si o melodie care are ca versuri cuvintele din eseu ei. Imi place melodia asta asadar de peste 15 ani si recent am reascultat-o. De curand am incercat sa imi dau seama de ce imi place atat de mult. Zilele trecute am ajuns si la o concluzie: imi place mesajul pentru ca incurajeaza dezvoltarea **Internal Locus of Control**. Internal Locus of Control este capacitatea oamenilor de a crede ca pot influenta evenimentele viitoare prin propriile actiuni. Este importanta o astfel de trasatura in zona de **leadership** pentru ca in loc sa fii destabilizat de evenimente exterioare ai o serie activa de atitudine, actiune si reactie bazate pe propria harta a realitatii. Ca orice concept, Locus of Control are un spectru si nu suntem absolut asezati la un capat al lui, ba mai mult, ca orice spectru, orice extrema este negativa. O persoana care asculta doar de vocea interioara devine inadapta la mediu. La celalalt capat, este External Locus of Control care duce in general la mentalitatea de victima si de neputinta. Daca vrei sa afli mai multe despre teoria "Locus of Control" sfatul meu este sa cauti direct la sursa, autorul fiind **Julian B. Rotter.** [Aici](http://www.chicagotribune.com/news/columnists/chi-schmich-sunscreen-column-column.html) poti gasi eseu original, insa mie imi place mai mult melodia, desi nu fac parte din tipologia auditiva :) Mai jos in schimb este videoclipul: <https://www.youtube.com/watch?v=sTJ7AzBIJoI> Iti multumesc ca ai vizitat blog-ul meu azi si ne auzim in curand

Cea mai importanta aptitudine in management

<https://www.mariusgherghe.ro/cea-mai-importanta-aptitudine-in-management/>

Wed, 17 Feb 2016 06:15:50

Salut, Vorbeam cu cineva despre ipoteza in care as uita toate <strong>aptitudinile de management</strong> pe care le-am dobandit cu exceptia uneia. Si intrebarea era: daca as putea sa aleg cu ce sa raman, ce skill as alege? E dificila alegerea pentru ca toate sunt conectate intre ele si am nevoie de una ca sa o folosesc pe alta si evident de mai multe pentru a progresa. In final, am ales capacitatea de a anticipa pentru ca este cea care mi-ar oferi directia pentru viitor, mi-ar permite sa pregatesc schimbarea si m-ar ajuta sa evit un anumit curs de evenimente. Asa cum spuneam, luata separat, <strong>anticiparea</strong> de una singura nu cred ca este suficienta. Dar apoi m-as concentra pe <strong>prioritizare</strong> pentru a hotari din diversele evenimente pe care le anticipez care este cea cu impactul cel mai mare. Ulterior mi-as dezvolta <strong>abilitatea de a lua decizii</strong> pentru a alege solutia pe care sa o folosesc. Cred ca in final as cauta abilitatile necesare pentru viitoarele evenimente pentru a identifica oamenii care le au si as incepe sa ii implic in ce va urma. Este putin simplificat procesul, dar asta este modul meu gradual de a invata, construit pe acea abilitate de baza pe care as putea sa o pastrez. Iti multumesc ca ai vizitat blog-ul meu azi si ne vedem in curand,

Sunt doua tipuri de oameni

<https://www.mariusgherghe.ro/sunt-doua-tipuri-de-oameni/>

Wed, 31 Jan 2018 20:21:51

Cei care dau si cei care iau[/caption] Spuneam ca sunt doua tipuri de oameni: cei care iau si cei care dau. Desi sunt avantaje si dezavantaje pentru ambele categorii, motivul pentru care am ales sa scriu postarea asta este pentru a-mi exprima punctul de vedere in special fata de concluzie. **Cei care dau** sunt in general o categorie cu mai putini reprezentanti. Oamenii pe care i-am intalnit si care ofera, de obicei o fac pentru ca asa le indica busola interna. O fac din altruism, din empatie pentru persoana careia ofera si uneori doar pentru ca asta ii face sa se simta bine. Indiferent de motivele interioare, cred ca in lume sunt prea putini astfel de oameni. Statistic, citeam un [articol](https://hbr.org/2016/09/research-yes-being-helpful-is-tiring) care spunea ca la job oamenii care ii ajuta pe altii peste un anumit prag, ajung in timp sa nu mai performeze. Mai exista o subcategorie de oameni care dau insa o fac planificat, sau premeditat urmarind un scop anume. Categoria asta mi se pare cea mai interesanta pentru ca facand-o in felul acesta elimina riscul de a oferi fara limite sau atat de mult incat sa le dauneze si in acelasi timp detin controlul comportamentului si nu sunt ei dominati de impulsul de a oferi. De asemenea, dand targetat reusesc sa ofere ceea ce are nevoie celalalt sa primeasca, asta fiind din punctul meu de vedere baza pentru multe vanzari, negocieri sau parteneriate. Unele persoane cred ca vad categoria asta de oameni ca fiind profitori, sau in limbaj popular "pe interes". **Cei care iau** sunt de regula cei mai numerosi. De multe ori sunt cei care sunt la momentul potrivit in locul potrivit si nu spun nu. Ei nu sunt cei care initiaza sau care domina. Si desi in general cred ca este gresit sa primesti si atat, cred totusi ca exista o cale de a o face intr-o maniera etica. Cred in legea reciprocitatii lui Cialdini si anume ca odata ce ai primit, exista un contract nescris de a intoarce acel gest. Cred ca este la fel de important sa stii sa primesti ca a sti sa oferi. Pe termen scurt cred ca cei care iau au cel mai mult de castigat iar pe termen lung, cei care ofera fara control au cel mai mult de pierdut. Una din valorile in care cred este versatilitatea, de aceea toate pozitiile trebuie folosite in timp, uneori pe rand, alteori simultan si ca exista un loc potrivit pentru fiecare din ele. Daca esti sau vrei sa fii leader, pozitia default pe care ar trebui sa o adopti este de a oferi controlat pentru ca asta presupune rolul tau: sa cooperezi si sa initiezi acolo unde lipseste cooperarea. In acelasi timp, cred ca sunt oameni carora trebuie sa le ofer neconditionat. Si poate nu se intampla atat de des, dar uneori apar situatii cand cineva iti ofera ceva, si atunci cred ca este momentul potrivit sa iti iei palaria recunostintei, sa primesti ceea ce ti se ofera si sa faci urmatorul pas, acela de a oferi inapoi. Asadar, acesta este punctul meu de vedere legat de cele doua tipuri de oameni, sper ca a adus mai multa claritate si ca te va ajuta in viitor sa iei decizii sau sa fii mai constient de pozitia in care te afli tu sau cei din jurul tau pentru a putea fie sa raspunzi, fie sa iti modifici comportamentul. Eu iti multumesc ca ai citit postarea de azi si ne vedem in februarie!

Multumesc, Marius

Stapaneste lucrurile de baza

<https://www.mariusgherghe.ro/stapaneste-lucrurile-de-baza/>

Wed, 28 Feb 2018 19:45:09

Articolul de azi porneste de la o discutie mai veche pe care am avut-o cu cineva. In discutie incercam sa ii explic ca peste aptitudinile de baza pe care le are deja, nu are nevoie sa invete altele noi ci doar sa invete cum sa le foloseasca mai bine pe cele pe care le are in prezent. Prin "mai bine" inteleg fie mai eficient, fie sa le foloseasca intr-o gama mai mare de situatii. **Versatilitate.** Diferenta intre un specialist si un incepator nu consta in cantitatea de notiuni sau de skilluri pe care le are ci in eficienta utilizarii principiilor de baza. Cred ca in final, dezvoltarea skill-ului denumit versatilitate venita din utilizarea catorva instrumente are mult mai multe beneficii decat construirea unei palete foarte variate. **Practice makes perfect.** *"Repetitio mater studiorum est"* spuneau latinii :) Eu m-as simti mult mai confortabil sa apelez la cineva care a exersat solutia de care am eu nevoie de 50 de ori, decat daca as apela la cineva care a exersat 10 solutii de cate 5 ori. Sigur, imi vei spune ca daca a exersat 10 solutii de 50 de ori este si mai bine, dar de cele mai multe ori 9 din celelalte 10 solutii pot fi prea mult pentru nevoia mea, iar din cele 10 doar una este cea mai buna. **Ce e mai bun din doua lumi.** De asemenea, odata ce stapanesti cateva lucruri de baza, cred ca te afli la granita dintre "stii ca nu stii" si "stii ca stii". Zona asta iti permite sa performezi pentru ca esti in zona de confort si in acelasi timp iti faciliteaza cresterea pentru ca iesi suficient de mult in afara ei incat sa experimentezi utilitati noi pentru ceea ce stii deja. Este o poveste despre Picasso care picta intr-un loc public si o femeie vine la el si ii cere sa ii faca un portret. Ii face portretul in cateva minute, femeia este incantata si ii spune ca vrea sa-l cumpere. Picasso ii cere o suma mare de bani si femeia revoltata ii raspunde ca nu i se pare normal sa ii ceara atatia bani pentru cateva minute. In replica, Picasso ii raspunde ca nu cateva minute i-a luat sa poata picta asa, ci toata viata. Ma voi folosi de exemplu de mai sus pentru a concluziona articolul de azi, si anume, in orice domeniu ai lucra, ideal este sa stapanesti lucrurile de baza, sa le exersezi din nou si din nou pana cand le poti aplica usor in diverse situatii si usurinta cu care le aplici sa fie revoltatoare. Fii Picasso-ul domeniului tau! Eu iti multumesc ca ai citit postarea de azi si ne vedem in martie! Multumesc, Marius



Ce e cultura organizationala?

<https://www.mariusgherghe.ro/ce-e-cultura-organizationala/>

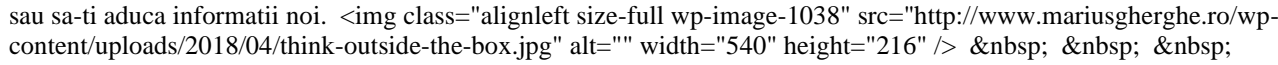
Mon, 19 Mar 2018 16:23:32

Salut, Aproape toate companiile, indiferent de industrie sau dimensiune au un <strong>set de valori, o misiune si o cultura organizationala</strong>. De cele mai multe ori au un document fizic sau pe retea sau o sectiune pe site dedicata lor. Asta este partea buna, faptul ca isi asuma o identitate si o fac publica. Partea mai putin buna apare atunci cand faptele sau actiunile nu sunt aliniate cu identitatea afirmata. Asta este motivul principal pentru care in general oamenii isi dau ochii peste cap cand aud de cultura organizationala, considerand ca e doar un discurs gol si de fapt obiectivul este cu totul altul. Cred in schimb ca fiecare companie are o cultura, poate uneori nu coincide cu cea oficiala, dar ea exista intotdeauna. Sunt trei activitati care genereaza si sustin cultura intr-o companie, toate trei foarte puternice: <strong>cei pe care ii angajezi, cei pe care ii promovezi si cei pe care ii concediezi.</strong> De exemplu, daca ai ca parte din cultura organizationala "obsesia pentru client" si promovezi pe cineva care este top performer dar nu este orientat catre client, in ideea ca da, nu are competenta asta la un nivel ridicat, dar are rezultate, atunci cultura este de fapt orientare catre revenue sau profit. Saptamana trecuta <strong>Nike</strong> "i-a dat afara" pe <strong>Trevor Edwards</strong> dupa ce au descoperit ca in companie au aparut comportamente care nu reflectau un set de valori din Nike: incluziune, respect si empowerment. Pentru cei care nu urmaresc indeaproape compania asta, <strong>Mark Parker</strong> este <strong>CEO</strong> din 2006 si planuia sa se retraga insa de aproximativ 2 ani il avea pe Trevor Edwards intr-un plan de succesorat pentru a prelua rolul in viitor. Practic, dupa Mark Parker era cel mai important om din companie. Ei au setul asta de valori transmis in companie dar si in afara ei in diverse campanii care promoveaza egalitatea. Una din actiunile pe care le fac, cea de a concedia pe cineva care nu e congruent cu valorile mai ales la un nivel atat de inalt, vine ca o confirmare in fapte a ceea ce spun. Reactia a fost rapida, atat in interiorul companiei print-un mesaj transmis de CEO cat si in afara printr-un comunicat de presa. Unitatea mesajului si a faptelor, cumulat cu reactia prompta au redus orice fel de fluctuatie a pretului actiunii. Miercuri (ziua de dinainte de anunt) pretul era la inchidere de 66.22\$, iar vineri la inchidere era de 65.91\$. Anuntul lor era completat de faptul ca Mark Parker va continua ca CEO cel putin pana in 2020, presupunerea mea este pentru a gasi si pregati urmatorul director executiv, ceea ce le da o noua oportunitate sa sustina prin fapte cultura lor: cel pe care il vor promova sau angaja. Eu cred ca vor promova pentru ca e foarte dificil sa gasesti in alte companii pe cineva care sa se muleze pe profilul de valori din Nike. Asadar, concluzia mea este ca in orice companie, cultura organizationala reala este transmisa indirect prin cele trei activitati si nu prin ce e scris pe un document sau pe site. Daca faptele si mesajul scris coincid, atunci da, cultura organizationala de acolo este una concreta, puternica si sanatoasa. Eu iti multumesc ca ai citit postarea de azi si ne vedem in aprilie! Multumesc, Marius

Despre Gandire "Outside the Box"

<https://www.mariusgherghe.ro/despre-gandire-outside-the-box/>

Tue, 24 Apr 2018 18:48:45

Salut, Exista expresia "a gandii outside the box" care presupune identificarea unei solutii in afara problemei. De multe ori solutia vine ca o inovatie sau ca un lucru inedit, poate la care multi nu se gandesc, sau care surprinde. Alteori gandirea de acest tip impresioneaza prin simplitatea solutiei. In legende ea este marca batranului intelept sau a copilului genial care imbina un simt practic cu un spirit ludic. Motivul pentru care am ales sa scriu articolul de azi este pentru a deschide subiectul asta pentru cine vrea sa acumuleze mai multe cunostinte in directia asta. Exista un exercitiu sau test clasic, poate chiar originar de unde a aparut si expresia. Concret sunt 9 puncte ca in imaginea de la inceputul articolului iar instructiunea este sa unesti toate cele 9 puncte prin 3 linii. Provocarea apare cand cauti variante si nu iti dai seama care poate fi solutia. Cheia este sa unesti punctele mergand cu liniile conectoare mult in afara "cutiei" imaginare reprezentate de puncte, traversand doar marginile punctelor. In principiu poti rezolva puzzle-ul asta fie daca reusesti sa gandesti "outside the box" fie daca ai vazut deja rezolvarea, ceea ce se numeste experienta. Uneori experienta se poate dovedi mai utila decat alte calitati, dar asta deja cred ca este tema pentru un alt articol :) Un artificiu de marketing bazat pe conceptul acesta a fost utilizat de Apple in 1997, dupa intoarcerea lui Steve Jobs. El a vrut sa readuca in piata conceptul de rebel, de persoana care aduce ceva nou in domeniu. Pe de o parte s-a folosit de imaginea mai multor astfel de simboluri din istorie: Pablo Picasso, Mahatma Gandhi, Albert Einstein si altii, dar pe de alta parte a ales si un slogan de care cred ca ai auzit: "Think Different". Ceea ce e mai putin cunoscut cred, este faptul ca IBM folosea inca din 1935 sloganul "Think". In anii '30 IBM era inovator si prezicea viitorul, insa in '97 era standardul la care Steve Jobs voia sa se raporteze, la care se opunea. Cu alte cuvinte, era cutia in afara careia Apple voia sa se pozitioneze. Paradoxal, Apple a luat locul IBM in ultimii ani parasind zona de gandire "outside the box", dar din nou divaghez si explorez un subiect pentru viitor. Cred ca si in prezent, dupa ce Lenovo a cumparat de la IBM in 2005 linia de calculatoare si tablete, inca exista laptop-uri cu numele "Thinkpad". Sper sa iti fie de ajutor articolul despre subiectul de azi sau macar sa iti fi placut sau sa-ti aduca informatii noi.  &nbsp; &nbsp; &nbsp; &nbsp; &nbsp; &nbsp; &nbsp; &nbsp; &nbsp; &nbsp; &nbsp; Eu iti multumesc ca ai citit postarea de azi si ne vedem in mai, Marius

De ce e importanta experienta?

<https://www.mariusgherghe.ro/de-ce-e-importanta-experienta/>

Tue, 22 May 2018 17:44:00

Salut, Unul din lucrurile cel mai des intalnite la un interviu de angajare este subiectul experientei. De cele mai multe ori e o discutie circulara: nu esti angajat pentru ca nu ai experienta dar daca nu esti angajat cum ajungi sa ai experienta? Raspunsul mi l-a dat un prieten din copilarie cu care m-am reintalnit anul asta dupa multi ani. Are un copil mic si imi povestea ca incearca impreuna cu sotia lui sa faca diverse activitati cu copilul pentru a-i crea amintiri. In mintea mea amintirile sunt partea pasiva a experientei, care impreuna cu o forma de cunostinte si intelepciune reprezinta de fapt ceea ce cauta recrutorii la un candidat: un semn din trecut ca poti gasi in viitor solutii la problema pe care o au ei. O sa-ti dau doua exemple de modalitati prin care sa capeti experienta, unul extrem si unul poate chiar trivial. Voi incepe cu cel extrem doar pentru ca a avut un efect mai puternic asupra mea. Pe 7 septembrie 1962, un tip pe nume Phil Knight a plecat din SUA in Japonia sa repete in industria pantofilor sport ceea ce s-a intamplat in industria aparatelor foto, si anume sa aduca pe piata o alternativa mai ieftina la modelele germane. Daca pentru camere foto au aparut Nikon si Canon pentru a concura cu Leica, el credea ca poate importa din Japonia pantofi sport pentru a concura cu Puma si Adidas. In drum spre Japonia s-a oprit si in Hawaii. La momentul cand a plecat avea 24 de ani si tocmai terminase facultatea, masterul si stagiul militar, deci avea 0 experienta profesionala, sau chiar de viata dupa cum spune el la inceputul cartii pe care a scris-o. Eu nu sunt foarte impresionat de faptul ca a plecat in Japonia sa discute cu diversi producatori pentru a semna un contract de import. Ceea ce m-a pus pe ganduri in schimb este ceea ce a urmat si ce a facut inainte de a pleca. Dupa ce a ajuns la intelegere cu compania care avea sa devina mai tarziu Asics nu s-a intors acasa ci a continuat calatoria. A spus ca daca el vrea sa isi lase amprenta asupra lumii cum ar putea sa o faca daca nu o cunoaste? Iar din septembrie 1962, pana in 24 februarie 1963 a mers pe rand in: Hong Kong, Manila - Filipine, Bangkok - Tailanda, Vietnam, Calcutta - India, Saigon, Khatmandu - Nepal, Bombay - India, Cairo - Egipt, Istanbul - Turcia, Atena - Grecia, Iordania, Ierusalim, Nairobi - Kenya, Roma, Vatican, Florenta, Milano, Venetia, Paris, Munchen, Berlin, Vienna si Londra. Omul a vrut atunci sa faca o calatorie de genul asta pentru a-si largi orizontul, sau pentru a capata experienta, asa cum o spun angajatorii. Important de mentionat este faptul ca in 1962 lumea "era mai mare" decat acum. Calatoriile erau mai scumpe si nu atat de populare ca acum. Pe langa faptul ca a ales la varsta lui sa capete experienta in modul asta, ceea ce m-a impresionat a fost pregatirea de dinainte. Si-a planificat locatiile unde voia sa mearga, in ce ordine sa le viziteze pentru a fi eficient. Si-a pregatit discursul pentru producatorii japonezi dar si pentru tatal lui. Ca sa poata pleca a folosit banii stransi de el in anii trecuti inasa si-a convins si familia sa ii dea bani pentru a-si pune in practica ideea. Fast Forward mai tarziu, in 1971 fonda compania Nike. Stiu ca o sa-mi spui ca nu suntem toti fondatori de multinationale cu zeci de miliarde de dolari cifre de afaceri dar am vrut sa folosesc un exemplu extrem pentru a-mi sustine ideea ca poti face ceva pentru a capata experienta. Sau poate imi vei spune ca in 1962 lumea arata altfel decat in 2018 si din motivul asta nu poti replica acum ce a facut el atunci. In situatia asta iti dau un alt exemplu, de data asta o tipa, [Cassie de Pecol](https://cassiedepecol.com/), care in perioada 2015-2017 a calatorit in fiecare tara din lume... Nu cred inasa ca trebuie sa recurgi neaparat la actiuni extreme pentru a acumula experienta ci doar am dat 1-2 exemple. Poti sa te inscrii intr-un ONG unde sa iti oferi munca de voluntariat in ajutarea unei cauze. Intr-adevar, nu esti platit, dar nici nu platesti pentru dobandirea de experienta ca in celelalte exemple pe care le-am dat. Mai mult decat atat, cred ca genul asta de activitate are pe langa dezvoltarea personala si ajutorul oferit societatii. Unde sa faci voluntariat? Asta cred ca e decizia ta si chiar cred ca e o ocazie buna sa alegi ceva care in care crezi si care sa iti permita sa exersezi inclusiv abilitatea de a lua decizii. Asadar, experienta este la inceput cel putin, in afara zonei de confort, uneori cu mult, inasa beneficiile sunt pentru tot restul vietii si sunt genul de lucru unde banii ajuta dar nu pot cumpara. Nu am mai pus de ani de zile citate pe blog dar voi incheia articolul de azi cu unul latin: *Experientia docet.* Eu iti multumesc ca ai citit postarea de azi si ne vedem in iunie, Marius

Ce am invatat eu la maraton

<https://www.mariusgherghe.ro/ce-am-invatat-eu-la-maraton/>

Sat, 30 Jun 2018 20:14:40

Salut, Anul acesta se fac 7 ani de cand alerg. In cei 4.400 de km parcursi pana acum am invatat cateva lucruri care au iesit din zona de asfalt si au intrat in viata de zi cu zi si in cea profesionala. Stiu ca sunt multe articole pe net despre asemanari dintre business sau leadership si alergat insa azi voi impartasi 5 lectii personale din experienta mea. <ol>  
<li><strong>Train hard, run easy.</strong> 95% din durata si distanta sunt parcurse in timpul antrenamentelor si doar 5% la eveniment in sine. Am invatat ca daca depun efortul in antrenament sau in pregatire, atunci cand vine momentul pentru care ma pregatesc imi este mai usor. De asemenea, tocmai pentru ca pregatirile sunt pe o perioada mult mai lunga de timp (cam de 19 ori :) treptat mi-am dezvoltat disciplina si consecventa.</li> <li><strong>Fiecare antrenament are un scop</strong>. Sunt diverse carti si cursuri despre gandire strategica insa aproape deloc (sau cel putin nu am gasit eu) despre gandire tactica. Poate voi scrie si un articol in viitor despre asta. Unul din lucrurile pe care le-am invatat in ultimii ani este ca strategia este supraevaluata, tactica fiind mult mai des folosita dar si cea care aduce rezultate rapid. Antrenamentele pe care le fac au diverse scopuri, de la anduranta si scaderea pulsului pana la viteza si "schimbarea vitezelor". Ceea ce urmaresc eu, este sa obtin maxim urmarit din fiecare antrenament. Asta imi ofera agilitate pentru ca in final, acei 95% sunt formati din sprint-uri multiple dar si concentrare pentru ca nu caut sa obtin tot de la toate antrenamentele.</li> <li><strong>Maratonul incepe la km 30.</strong> Daca intrebi mai multi oameni, toti iti vor spune ca un maraton are 42 de km. Fizic asa este, insa in mintea alergatorului greul apare abia dupa 30 de km. Asadar provocarea reala consta de fapt in ultimii 12 km, acolo unde resursele sunt aproape epuizate, si ca sa citez pe cineva "simpatic" mie, trebuie sa schimbi paradigma. :) Am inteles tarziu ca mentalitatea asta schimba radical jocul, dar odata ce am invatat asta nu vad cum as putea uita vreodata.</li> <li><strong>Progres</strong>. Cred ca una din cele mai importante lectii dobandite este faptul ca nu este nevoie de un rezultat perfect ci de un rezultat mai bun decat cele anterioare. Progresul chiar daca mic, pe termen lung aduce beneficii dificil de anticipat la primul pas. De exemplu, am terminat:</li> </ol> <ul> <li>primul semimaraton in 2 ore 24 de minute</li> <li>al doilea in 2 ore si 11 minute</li> <li>al treilea in 1 ora si 54 minute</li> <li>anul trecut am terminat un semimaraton in 1 ora si 33 minute.</li> </ul> De asemenea, singurul mod in care vad eu posibil progresul, indiferent daca vorbim de alergat, activitate profesionala sau viata in general este cu ajutorul altora si prin invatare. Stiu ca suna eroic sa fii "one man army" insa cere si <strong>primeste</strong> orice ajutor poti primi pentru ca provocarile oricum sunt dificile. Am subliniat verbul "a primi" pentru ca desi pare, nu este cel mai usor lucru sa primesti si pana si asta se invata. 5. <strong>Trust your training.</strong> Asta cred ca este o completare a primului punct. Daca ai investit tot ce tinea de tine in antrenament, cand vine "Cursa" ai incredere in antrenamentul/pregatirea ta si in ceea ce ai facut in restul de 95% din timp. Datorita efortului de atunci, chiar daca nu se aliniaza planetele, ai suficient de multa experienta si o fundatie solida pentru a face altor provocari neasteptate. Blogul de azi cred ca reprezinta in miniatura motivul pentru care scriu aici, si anume experienta mea in cuvinte pentru tine, pentru a face progresul pe care il cauti. Asta este ajutorul pe care il pot oferi eu si pe care sper sa il poti primi tu. As mai scrie, insa maine dimineata am antrenament de 15 km. :) Eu iti multumesc ca ai citit postarea de azi si ne vedem in iulie, Marius

Ce am invatat despre perseverenta de la fondatorul Nike Phil Knight

<https://www.mariusgherghe.ro/ce-am-invatat-despre-perseverenta/>

Tue, 31 Jul 2018 17:47:03

Salut, Stiu ca am mai scris despre Nike si despre fondator insa recent am auzit ca cei de la Netflix vor face un film bazat pe cartea Shoe Dog a lui Phil Knight. In carte sunt descrise evenimentele din cei 16 ani de cand a inceput sa importe si sa vanda incaltaminte Asics si pana cand Nike s-a listat la bursa in 1980. Sunt constient ca sunt fan atat al produselor lor cat si al modelului de business si calitatilor de lider ale lui Phil Knight dar promit ca e ultimul articol despre Nike...de anul asta :) Asadar, cand citeam cartea, pe masura ce treceam prin capitole mi-am notat vanzarile pe an si mi-a venit ideea de a scrie articolul despre subiectul de azi si anume despre perseverenta. La inceputul articolului am pus tabelul cu cifrele, iar randul cu verde reprezinta anul cand a facut tranzitia de la importul de incaltaminte la productia propriilor produse. Timp de 15 ani valoarea vanzarilor aproape s-a dublat in fiecare an. Privind in urma pare ca lucurile au fost simple, succesul unul firesc si lucurile au mers conform planului. Doar ca daca lucrezi in vanzari stii ca nu e atat de usor sa dublezi rezultatele de la an la an, cu atat mai putin timp de 15 ani. Sunt constient de faptul ca piata, chiar si in SUA in anii '60 si '70, nu era una saturata ca in 2018 si dublarea era tangibila poate, dar provocarile pe care le-a intalnit si incapatanarea de a le depasi si solutiile gasite sunt cele care ma fac sa privesc admirativ succesul lui. Spuneam de provocari si dintre ele imi amintesc: lipsa de exclusivitate in import in SUA, intarzieri ale livrarii produselor din Japonia sau livrarea altor produse decat cele comandate, refuzul bancilor de a-l imprumuta pentru a importa mai mult, riscul de a fi preluati prin "hostile takeover", imposibilitatea de a plati principalului finantator 1.000.000 de \$, proces intentat statului american pentru taxe impuse de competitie, moartea principalului atlet care era imaginea companiei si retragerea din business a cofondatorului. Am observat in mai multe randuri expresia autorului de a nu se opri si prezenta fricii de a pierde din diagonala motivarii. Cred ca cele doua grupate sub denumirea de perseverenta, combinate cu deciziile luate si echipa pe care si-a format-o in jurul lui au fost cele care au facut posibila depasirea tuturor obstacolelor. Ca sa incerc sa si concluzionez, ce am invatat eu din cartea despre care tot vorbesc este calitatea necesara oricarui manager de a persevera ciuda adversitatilor intalnite. Daca eu nu am reusit sa te conving ca asta este o trasatura sine qua non, poate am reusit sa te fac curios sa citesti cartea sau macar sa vezi filmul cand apare si sa tragi tu propria ta concluzie. :) Eu iti multumesc ca ai citit postarea de azi si ne vedem in august, Marius

Salut, In articolul de azi am ales sa discut despre diferenta dintre gandire strategica si tactica si despre confuzia pe care o facem de cele mai multe ori. Pentru claritate o sa incep cu etimologia cuvintului "strateg" care vine din greaca si intr-o traducere simplificata ar insemna "conducatorul straturilor". Astfel strategul ar fi responsabil de planul de conducere al oamenilor din diversele clase de sub el, nu doar al celor care ii raspund direct. De aici rezulta si una din principalele diferente dintre gandirea strategica si cea tactica si anume aria de responsabilitate a abordarii. O a doua diferenta este data de numarul celor responsabili pentru fiecare din cele doua tipuri de gandiri. Daca in cazul celei tactice este chiar indicat sa fie mai multe persoane in echipa cu o astfel de trasatura, in cazul gandirii strategice mai mult de o astfel de persoana dauneaza. Incerca doar sa iti imaginezi o orchestra cu doi dirijori. Ba mai mult, daca intr-o organizatie eu as fi cel care are rolul de a construi o strategie, m-ar deranja ca alte persoane din organizatie sa isi construiasca strategii paralele care desi bine intentionate ar dilua sau ar risipi resursele necesare pentru planul principal. Cred ca cel mai util este ca liderii de echipa si cei operationali sa realizeze planul strategic cu ajutorul gandirii tactice chiar daca sunt tentati poate uneori sa gandeasca strategic si sa devieze de la strategia de baza a liderului strategic. O ultima diferenta pe care o vad intre cele doua tipuri de gandire este faptul ca strategia este construita pe un termen mai lung ingloband mai multe tactici in implementarea ei. Tactica poate fi una dintr-o succesiune de elemente. In organizatiile clasice bazate pe lant de comanda ca in armata sunt anumite chei de control care sa limiteze aparitia si dezvoltarea mai multor strategii insa in echipe de tip matrice sau agile riscul de a pierde claritatea strategiei este mai mare. Despre gandire strategica se gasesc multe materiale (carti, articole, seminare) insa despre gandire tactica eu cel putin am gasit foarte putin. Mi se pare putin anevoios faptul ca exact despre aptitudinea de care este mai mare nevoie sunt mai putine informatii. Poate in timp vor apare mai multe resurse insa mi-am dorit sa fiu si eu unul din cei care contribuie la acest minus din zona de constientizare. Eu iti multumesc ca ai citit postarea de azi si ne vedem in octombrie, Marius

Salut, In 2005 cand am incercat sa ma angajez prima data am fost la interviuri pentru un job entry level la o cofetarie, o covrigarie, o pizzerie, un notar public si un pet shop. Am fost refuzat la fiecare din ele inainte de a incepe orice fel de interviu iar raspunsurile au fost dintre cele mai bizare posibil. Saptamana trecuta, deci 13 ani si milioane de romani plecati din tara mai tarziu, citeam intr-un articol al lui George Butunoiu ca discuta cu un patron de restaurant si ca in perioada mentionata de mine mai devreme, suna la restaurant si intreba cati clienti au avut in ziua respectiva. Acum suna la restaurant si intreaba cati angajati au avut in ziua respectiva. Cred ca mai toata lumea a auzit ca este din ce in ce mai greu sa gasesti oameni in special pentru pozitiile entry level. O parte din cei care cititi aici poate ati avut provocarea de a gasi oameni buni in conditiile in care sunt din ce in ce mai putini candidati iar altii poate ati vazut pe unde ati mers prin oras ca sunt afise de tipul "cautam personal" sau "angajam x/y profesie". In urma cu ceva timp citeam intr-o carte a lui Peter Drucker despre cei 3 factori de productie, ok sunt 4 dar ultimul (antreprenorul) este implicit intr-un business, sau este cel care ii strange la un loc pe ceilalti. Daca in anii '90 era dificil sa obtii capital in Romania acum dificultatea s-a mutat pe labor. E normal sa fie dificil sa conduci un business, in schimb nu e normal sa nu te adaptezi. Sa creada cineva ca in 2018-2019 poti sa mai fii antreprenor ca in 2005 este faliment sigur. Daca labor este factorul de productie cel mai greu de obtinut si de pastrat atunci eforturile ar trebui concentrate in directia asta. Sunt mai multe lucruri care pot fi facute pentru a continua afacerea cat mai putin impactat de lipsa de oameni. <strong>Fora de munca din afara.</strong> Luna trecuta am fost la un restaurant grecesc unde nu mai fusesem de un an sau doi. Am fost surprins sa vad ca acum din 6 angajati 5 erau sud-asiatici. In toate tarile unde am fost pana acum joburile entry level erau ocupate in marea lor majoritate de oameni din afara acelei tari. Ma bucur sa vad ca si in Romania a inceput sa fie folosita solutia asta. Daca un mic restaurant a reusit asta, nu vad de ce nu poate fi extinsa solutia de alti antreprenori, la o scara mai mare. <strong>Eficienta proceselor.</strong> 95% din business-uri nu sunt proiectate lean six sigma sau nu au avut un proiect de optimizare si eficientizare a proceselor. Intotdeauna am considerat si din ce am citit mi-a fost confirmata opinia ca mai bine ai cativa oameni eficienti decat mai multi angajati care nu contribuie suficient. Imaginea clasica este cea a unui grup de muncitori langa o groapa unde unul sau doi dau cu tarnacopul iar 4 sau 5 stau langa ei si se uita. Acum serios, nu ai nevoie de 5 angajati daca lucreaza doar 2. Ai nevoie de 2 angajati. Daca iti optimizezi procesele chiar poti sa faci eficient munca mai multor oameni cu mai putini oameni. Pe langa faptul ca un proces eficient te costa mai putin si il ajuta pe client sa fie mai multumit, spun pe langa nu pentru ca nu este important ci pentru ca nu este subiectul articolului de azi, dar ocolesti provocarea cautarii a 5 angajati cand de fapt ai nevoie de 2. <strong>Banii</strong>. In orice studiu si in orice discutie, unul din motivele principale pentru care oamenii pleaca de la un angajator este salariul. Chiar cred cu tarie ca venitul este important pentru orice om si ca asta nu este elementul la care sa te zgarcesti. Stiu si faptul ca in mai toate afacerile costul cel mai mare, sau poate in top 3, este cel al salariilor, dar daca iti amintesti de factorul de productie cel mai greu de gasit si pastrat, atunci merita macar sa calculezi cat te costa nu doar sa platesti salariile ci si cat te costa daca pierzi continuitatea business-ului. La punctul de mai devreme spuneam si de eficienta procesului si daca ajungi sa ai nevoie de 2 oameni in loc de 5, nu spun sa platesti 2 cu cat ai fi platit 5, dar cei 2 pe care ii ai poti fi platiti in asa fel incat sa nu ai o rotatie continua. <strong>Managerul</strong>. Daca primele 3 solutii erau in special pentru antreprenori, cea de-a patra este inclusiv pentru cei care coordoneaza acei angajati. In majoritatea statisticilor motivul principal pentru care oamenii pleaca de la un job este superiorul direct, de unde si acea vorba care mie imi place "oamenii nu parasesc companii ci parasesc oameni". Asadar daca ai nevoie sa angajezi frecvent pe cineva ca sa inlocuiesti pe altcineva cel mai probabil este din cauza stilului de management. Poate acum mai putin decat acum 13 ani, dar unii sefi inca mai cred ca sunt dumnezei, ei nesiind ca unii subordonati sunt atei. Acum lasand gluma, dintre toate solutiile, cea mai ieftina sau cea care este cel mai usor de implementat este cea despre care citesti acum. Daca tratezi uman oamenii cu care lucrezi te vei lovi mai putin de problema fortei de munca in scadere. Stiu ca nu toti angajatii sunt superstaruri, dar daca isi doresc sa fie, esti obligat sa ii tratezi ca si cum ar fi. Asta este unul din articolele pe care de mult timp voiam sa il scriu poate si din cauza implicarii emotionale de la inceputul carierei mele. Poate si pentru ca desi in mintea mea solutiile sunt clare, sunt multi oameni care nu le vad. Sper sa iti fie de folos, indiferent daca si tu gandesti asa si iti arat ca nu esti singurul/a sau daca te ajuta sa vezi lucrurile si din alt unghi. Eu iti multumesc ca ai citit postarea de azi si ne vedem in noiembrie cand voi scrie un articol aniversar, Marius

Celebrarea a 10 ani

<https://www.mariusgherghe.ro/celebrarea-a-10-ani/>

Fri, 23 Nov 2018 15:04:53

Salut, Articolul de azi va fi putin diferit de celelalte de pana acum. Diferenta e data de faptul ca de regula scriu pentru viitor. Astazi voi face o exceptie si o sa te rog sa calatoresti cu mine in timp, in urma cu 10 ani. Asadar, gandeste-te ca este tot 23 noiembrie, in loc de 2018, este 2008. Ca punct de referinta, presedintele SUA era inca George Bush, Ronaldo (brazilianul, nu portughezul) inca juca fotbal in Europa iar iPhone aparuse de abia de un an...aah, si criza financiara incepea sa se simta in Romania de 2-3 luni. Eu lucram intr-un call center si in urma cu cateva luni participasem la un concurs pentru un post de team leader pe care il pierdusem. In compania unde lucram atunci aparuse un nou post de team leader, disponibil intr-un departament care urma sa fie infiintat, cel de teren. Postul a fost scos la concurs doar pentru angajatii din companie. Daca la pozitia din call center participasera 8-9 persoane, la cel de teren ne-am inscris doar 3 oameni: eu, un coleg foarte competitiv, Horia, si inca o persoana al carei nume nu mi-l mai amintesc. Spuneam despre Horia ca era foarte determinat sa promoveze si incerca pe toate caile pe care si le imagina el sa castige, de la aroganta invingatorului, la tactici de intimidare si inversunare pornita din mentalitate de saracie. Au fost la interviu cei 2 colegi iar in ziua in care urma sa merg si eu la interviu, dimineata, ma intalnesc cu Horia si imi spune ca m-a visat, ca a venit o furtuna si m-a luat un val mare, m-am inecat si am murit. J Am zis ok, dar sa stii ca in vis nu eu am murit ci ghinionul, ghinionul s-a inecat. In ziua respectiva aveam de mancare o conserva de peste iar dupa masa de pranz eram programat la interviu. Problema este ca la pranz s-a rupt cheita de la conserva si eu am stiut sa imping capacul cu degetul. Capacul a cedat iar degetul meu s-a oprit in marginea conservei. Mi-am taiat degetul pana la os, nu se mai oprea sangerarea si a trebuit sa merg la urgenta sa fiu cusut. Pe drum il sun pe managerul care se ocupa de interviuri sa ii spun ce s-a intamplat si sa reprogramam interviul. Dupa operatie stateam si ma uitam la cele 3 copci de la deget si mi-am amintit de visul lui Horia...A doua zi am fost la interviu iar dupa interviu managerul ne spune ca i-a placut de toti 3 si pentru a face alegerea va fi si o proba practica. Fiecare isi va alege 15 clienti sa mearga in weekend pe teren, sa negocieze cu ei si sa obtina plata. In urma cu un an tocmai se incheiase show-ul lui Donald Trump, "Ucenicul" unde candidatii erau supusi la diverse probe practice asa ca mi-a placut ideea. Perfect. Vine wknd-ul probei, mi-am ales cei 15 clienti, mi-am impartit orasul in doua, ca sambata sa merg in sectoarele 4,5 si 6 iar duminica in sectoarele 1, 2 si 3. Sambata dimineata incepe cea mai puternica ploaie pe care mi-o amintesc iar eu trebuia sa alerg jumatate de ora pe o ploaie torentiala. Partea buna e ca puteam sa merg cu Tico pana la adresa in sa de acolo tot cu umbrela mergeam sa identific exact adresa. Partea rea e ca vizibilitatea era zero iar dupa o ora eram si ud si inghetat. Nu am gasit pe nimeni in ziua respectiva si cand am ajuns acasa eram mai mult "murat". J A doua zi ma uit pe geam si vad cer senin. Perfect mi-am spus, azi nu mai am cum sa ma ud, e soare, voi avea cu totul alta stare si alt succes. Si asa a si fost pana cand am descoperit ca sectoarele 1, 2 si 3 sunt mult mai mari ca suprafata. Pentru ca in 2008 Google Maps avea in Bucuresti doar bulevardele si exista doar pe calculator petru ca inca nu era net pe smartphone in Romania, gasirea unei adrese o faceam pe harta de hartie, comparand cu ce vad in realitate. Si desi in ziua aceea era soare, batea vantul foarte puternic si erau temperaturi negative. Nu puteam sa port manusa la mana dreapta din cauza copcilor si incepusem sa ma intreb daca era mai bine in ziua anterioara cand ploua dar era mai cald sau azi cand e soare si inghet in fiecare secunda. Mai aveam de facut 2 sau 3 vizite si gasesc o clienta pe care nu doar ca am reusit sa o conving sa plateasca dar avea si banii pentru plata in acea zi. Eram in al noulea cer. Brusc, cand m-am urcat la volan sa merg catre ultimele vizite aveam senzatia ca vine primavara, nu iarna. Luni, cand am venit la birou am aflat despre colegul al carui nume nu il mai stiu ca nu a mai mers pe teren din cauza vremii iar Horia a mers doar sambata si nu a avut contact cu nici un client. In lumina asta mi-am dat seama ca am sanse mari sa castig pozitia de team leader, ceea ce s-a si intamplat. In decembrie, managerul responsabil de recrutare ne-a anuntat ca am fost ales eu iar de la 1 ianuarie 2009 urma sa incep activitatea. Doi ani mai tarziu incepeam sa scriu pe blogul pe care il citesti azi. Trebuie sa recunosc ca sunt foarte mandru de ce am reusit sa fac in urma cu 10 ani dar si de felul in care am evoluat in tot acest timp, de oamenii pe care i-am ajutat si de lucrurile pe care le-am construit impreuna cu ei. Motivul pentru care am ales sa impartasesc istoria asta este pe de o parte faptul ca vreau sa celebrez 10 ani de cand coordonez oameni si prin articolul de aici, iar pe de alta parte vreau sa punctez lectiile pe care le-am invatat in urma acestei experiente, lectii care poate iti sunt de ajutor. Si poate nu e nevoie sa te chinui sa treci prin ce am trecut eu ca sa inveti ce am invatat eu atunci. Asadar, in ordine aleatorie am sintetizat ce am invatat atunci si am aplicat in viata in tot acest timp: <ol> <li>Chiar daca ai avut esecuri in trecut asta nu inseamna ca le vei avea si in viitor. Singura data cand nu trebuie sa ai un esec este ultima data cand incerci.</li> <li>Intotdeauna vor fi competitori, dar important este sa urmaresti sa castigi tu, nu sa piarda ceilalti.</li> <li>Pastreaza-ti mentalitatea de abundenta pentru a putea lua decizii lipsite de teama.</li> <li>Momentul perfect este o utopie asa ca incearca "sa faci rai din ce ai".</li> <li>Fa-ti un plan.</li> <li>Disciplineaza-te sa il urmezi.</li> <li>Adapteaza-l daca apar schimbari.</li> <li>Invata reframing. Poate voi scrie un articol despre asta candva, in sa pana atunci poti citi <a href="https://www.psychologytoday.com/us/blog/stronger-the-broken-places/201712/reframing">aici </a> despre tehnica asta daca esti curios.</li> <li>Daca ti-ai facut temele/te-ai antrenat, ti-ai facut planul, esti disciplinat si adaptabil chiar esti obligat sa ai incredere in tine.</li> <li>Gaseste pe cineva cu care sa celebrezi victoriile. Ce rost isi au daca nu ai cu cine sa le impartii?</li> </ol> Iti multumesc ca ai citit articolul aniversar de azi si sper sa ne vedem si la celebrarea a 20 de ani! Marius



## Limitele competentei

<https://www.mariusgherghe.ro/limitele-competentei/>

Sat, 29 Dec 2018 17:58:44

Unul din cel mai des intalnite lucruri in materialele motivationale este mentalitatea ca nu exista limite. Ba chiar sunt oameni care predica actiunea fara temeri pentru ca asta e o limitare pentru tine.

Mult timp am considerat gresita abordarea de tipul: poti face orice pentru simplul motiv ca logica imi spune ca nu poti. Poti face unele lucruri mai bine si pe altele mai putin bine. Cheia e sa stii care lucruri intra in fiecare categorie si cat de bine poti face un anumit lucru.

Am considerat asta de unul singur pana cand am auzit discursul lui Charlie Munger despre "the edge of competency". Pentru cei care nu il cunosc, el este partenerul lui Warren Buffet la Berkshire Hathaway. Daca nu iti spun nimic nici numele asta o sa iti spun ca pretul unei actiuni al acestei companii este de 302.600 dolari (da, trei sute de mii).

Pe scurt, conceptul spune ca trebuie sa stii cat de bine poti sa iti folosesti o competenta. Daca de exemplu ai de a face cu un om care iti spune ca poate sa iti aduca 6 clienti noi pe luna este, de preferat fata de unul care iti spune ca poate aduce 10 clienti de fapt nu poate sa iti aduca decat 5.

Cu cat esti pe o pozitie mai inalta cu atat este mai important sa stii cat poti pentru ca daca nu stii iei o serie de decizii si faci niste actiuni unde impactul necunoasterii limitei este mai mare.

Eu stiu ca exista conceptul "fake it until you make it" dar de cele mai multe ori you don't make it. Uneori nu poti sa "fake it". :) Daca eu de exemplu nu stiu care e limita competentei mele la alergat un semimaraton as putea sa cred ca il termin in 1 ora si 20 minute si abia cand alerg efectiv la un concurs imi dau seama ca nu am capacitatea respectiva si nici nu pot ma pot preface ca o am.

De asemenea, una din regulile de baza ale deprinderii unei noi competente sau abilitati este sa definesti exact ce nu stii sau nu poti pentru a sti unde ai de exersat. Daca tu crezi ca poti nici nu mai exersezi si iti devine un punct orb.

Scopul pentru care am scris articolul acesta este pentru a aduce alternativa realista la textele si filmuletele mai putin pragmatice care spun ca poti orice daca iti propui.

Motivul pentru care l-am scris in decembrie este pentru a-mi dovedi ca am reusit sa gasesc pentru mine limita capacitatii de a scrie pe blog. Am inceput sa scriu aici in 2010, insa 2018 este primul an cand am reusit sa scriu pe blog pe parcursul intregului an, nu doar intensiv o perioada cand sunt motivat si apoi sa aman alta perioada. La inceputul anului mi-am propus sa scriu lunar, asa cum apar majoritatea revistelor, urmand ca dupa cele 12 luni care au trecut sa reevaluez frecventa. Atunci ma gandeam sa scriu mai des, dar imi dau seama ca la momentul acesta din viata mea atat timp pot sa dedic acestei activitati.

Asadar, ma bucur ca ai calatorit cu mine pana acum, sper ca ce am scris sa te ajute sa fii mai sincer/a cel putin cu tine atunci cand iti propui sa faci ceva.

Iti multumesc ca ai citit articolul si te astept luna viitoare

Ce conteaza in CV?

<https://www.mariusgherghe.ro/ce-conteaza-in-cv/>

Mon, 28 Jan 2019 18:47:36

Salut, </p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>Cred ca cel mai important lucru despre un om, sau acel lucru care spune cel mai mult despre el este ceea ce ramane in urma lui. </p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>Care sunt realizările sau care sunt "operele" lui. Atunci cand spun asta nu ma refer doar la artisti, ci la oameni in general pentru ca rezultatul muncii fiecarui om poate fi considera opera lui.<br></p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>Daca luam un om "obisnuit" cel mai probabil cele 24 de ore ale zilei lui se impart in 3: 8 ore de munca, 8 ore de somn si 8 ore de timp folosit pentru placeri/pasiuni sau hobby-uri, datorii sau transport. Daca in treimea de somn realizările sunt cam la fel la toata lumea, ceea ce facem in timpul programului de la munca si in afara acelui program arata lumii cine suntem de fapt.<br></p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>M-am rezumat la o zi pentru a explica mai usor, eliminand diverse elemente care sa distraga atentia, cu ce ne ocupam timpul de fapt. In plus, imi amintesc ca Robin Sharma spunea ca o zi este de fapt o viata in miniatura, pentru ca daca faci repetitiv un lucru timp de mai multe zile, de fapt faci acel lucru in viata ta pentru ca viata e compusa din toate zilele :)<br></p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>In CV putem sa scriem ce vrem si putem sa inventam tot felul de reusite, insa in realitate ceea ce a ramas dupa munca noastra este realizarea noastra care exista sau nu. Poti sa mimezi si poti sa incerci sa pacalesti pe altii ca ai realizat ceva ce nu exista, dar asta este trecator. In plus este o persoana pe care nu o poti pacali oricat ai incerca.<br></p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>Cele mai insemnate opere au fost realizate cu efortul mai multor zile si cu cat rezultatul este mai insemnat cu atat durata de realizare a fost mai mare. Nu vreau sa divaghez acum si sa incep sa discut despre planificare pentru realizarea unui obiectiv mare, dar da, un astfel de plan ajuta.<br></p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>Daca as da cateva exemple cunoscute, o sa ii iau pe Steve Jobs si intrebarea e: el ce a realizat? Din post adolescenta zi de zi a gandit un business prin care tehnologia raspundea nevoilor oamenilor. Serena Williams a castigat 41 de titluri de Grand Slam in 24 de ani. <br></p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>Lucrurile astea nu pot fi inventate si nu pot fi mimate. M-am folosit de exemplele astea nu pentru a arata ca toata lumea trebuie sa creeze Apple sau sa joace tenis la cel mai inalt nivel ci pentru a explica faptul ca dupa un numar de zile ceea ce ramane e ceea ce te reprezinta de fapt, nu ceea ce spui ca ai facut sau ca ai scris intr-un pdf pe un site de recrutare.<br></p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>In fiecare opera atunci cand o faci ramane o parte din tine prin faptul ca a fost facuta de tine in felul tau. Acea realizare despre tine spune mai multe decat oricate cuvinte si explicatii ai folosi. Cuvintele pot pacali, dar ceea ce ai creat nu poate.<br></p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>Spuneam mai devreme despre planificare si una din metodele de a incepe planificarea este cu imaginea rezultatului final in minte. Cum vrei sa arate la sfarsit ceea ce ai vrei sa realizezi, ca apoi sa impartii in mai multe etape si fiecare etapa sa fie abordat in acel numar de ore din zi despre care vorbeam la inceputul articolului.<br></p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>Eu asta urmaresc intr-un CV. Si cand spun CV nu ma refer doar la acea hartie cand mergi sa te angajezi. Asta fac in general cu oamenii pe care ii intalnesc, incerc sa aflu realizările lor pentru a intelege cine sunt.<br></p> <!-- /wp:paragraph --> <!-- wp:paragraph --> <p>Daca articolul de azi te-a facut sa te intrebi care sunt realizările tale ca sa te cunosti mai bine sau ai inceput sa te gandesti la oamenii din jurul tau intr-o lumina noua, atunci mi-am atins scopul.<br>Iti multumesc ca ai citit articolul si te astept luna viitoare.

Ce pierd cel mai mult companiile?

<https://www.mariusgherghe.ro/ce-pierd-cel-mai-mult-companiile/>

Fri, 22 Feb 2019 05:52:15

In orice companie sunt utilizate diferite resurse, bani, terenuri, instrumente, licente, oameni samd. Indiferent de valoarea asset-urilor din bilanțurile financiare sau de pretul la bursa, cea mai mare pierdere este si cel mai greu de cuantificat pentru ca face referire la o resursa care nu apare de obicei pe hartie.

Sunt cunoscute cele 4 etape in care nu stii ca nu stii, stii ca nu stii, stii ca stii si nu stii ca stii. Cea mai mare pierdere este a unei resurse in prima etapa. Sa spunem ca ai in subordine o echipa, nu conteaza la ce nivel esti, chiar daca esti team leader sau CEO, daca nu stii care sunt talentele sau cunostintele oamenilor tai, irosesti mai mult decat iti poti imagina.

Partea cea mai trista este faptul ca s-ar putea nici sa nu iti dai seama ca pierzi ceva sau cat de important este ceea ce pierzi. O sa iti dau un exemplu. In 2007 cand a fost lansat iPhone a fost lansat cu un sistem de operare care nu arata ca nimic de ce fusese facut pana atunci intr-un dispozitiv electronic. Numele celui care a gandit interfata grafica este Scott Forstall. In 2012 el a fost concediat de la Apple iar de atunci modificarile au fost minore. In opinia mea schimbarile au fost negative, sistemul de operare de acum 6-7 ani aratand mult mai bine decat cel de acum, dar asta este doar opinia mea. :) In situatia asta este usor sa vezi ce ai pierdut odata ce ai pierdut acel om si anume o idee revolutionara care ar fi putut evolua pozitiv.

Daca insa la mijlocul anilor 2000 Steve Jobs nu ar fi stiut talentul unuia din oamenii din echipa lui atunci interfata grafica ar fi aratat diferit si poate nici succesul telefonului nu ar fi fost cel pe care il stim cu totii.

Asta este una din cele mai mari provocari pentru un manager si cea mai dificila sarcina: realizarea unui mediu in care oamenii sa isi manifeste talentele si facilitarea utilizarii cunostintelor pe care le au pentru a aduce ceea ce nu ar putea aduce altcineva. Uneori avantajele competitive din piata sunt aduse de persoane care au adus acel ceva desi nu era in fisa postului lor sa aduca.

Asta este unul din motivele pentru care in strainatate este incurajata diversitatea. Un om care vine "ca nuca-n perete" aduce la pachet cu "nepotrivirea" un set de talente si cunostinte pe care nu le mai are nici un alt membru al echipei. Primul articol pe care l-am scris pe blogul asta are fix legatura cu varietatea talentelor pe care le au oamenii din echipa unuia din cei mai cunoscuti lideri din Romania. Articolul poate fi gasit si acum, [aici](http://www.mariusgherghe.ro/harap-alb/).

Dar, asa cum spuneam in urma ca 10 ani, liderul din acel articol cunostea setul de abilitati pe care le aveau cei cu care "calatorea" si cunostea in ce situatii devin cu adevarat valorosi. Nu sa dai pe cineva afara sau sa atingi diverse obiective financiare este dificil ci sa identifici care sunt abilitatile oamenilor din echipa ta care va pot ajuta pe toti sa mergeti in urmatoarea etapa si urmatoarea si urmatoarea...

Uneori insa, pentru ca sunt oameni, liderii se concentreaza mai mult asupra propriei persoane si mai putin asupra membrilor echipei. Isi doresc sa fie ei apreciati si promovati si mai putin sa pe a oferi oamenilor din subordinea lor pentru ca nevoia lor vine pe primul loc. Cred ca asta este unul din motivele pentru care raman nefolosite resurse despre care vorbeam.

Motivul pentru care am scris articolul de azi este pentru a descrie care e activitatea cea mai grea pentru un lider si motivul pentru care este si una din cele mai importante. Date fiind cele 2 argumente, cred ca si eforturile care ar trebui depuse pentru atingerea unui nivel ridicat in acea zona ar trebui sa fie cele mai mari.

Iti multumesc ca ai citit articolul si te astept luna viitoare.

Despre conflicte si asertivitate

<https://www.mariusgherghe.ro/despre-conflicte-si-asertivitate/>

Thu, 21 Mar 2019 05:56:05

Majoritatea trasaturilor se aseaza pe un spectru cu cate doua trasaturi la fiecare capat al spectrului. Asta este valabil si pentru spectrul unde la un capat avem pasiv si la celalalt capat avem agresiv. Chiar daca sunt situatii extreme cand poate este indicata abordarea din unul din cele 2 capete, in cele mai multe situatii atitudinea castigatoare este cea de mijloc.

Poate ca esti obisnuit cu termenul "asertiv" si atunci ce am spus pana acum iti suna cunoscut. Ceea ce vreau sa adaug este faptul ca noi oamenii nu suntem fiinte perfecte si desi ideal este sa fim asertiv in cele mai multe din situatii din cauza defectelor pe care le avem suntem inclinati ca prim impuls catre una din primele 2 variante: pasivitate sau agresivitate.

In functie de natura noastra, de contextul respectiv sau de stimulul la care suntem expusi avem o pozitie implicita de reactie. In engleza termenul este "fight or flight". In traducere ar fi "lupta sau fugi". Este usor sa fii asertiv atunci cand nu esti implicat in diverse grade. E usor inclusiv sa scrii articole ca cel de acum ;)

Dificil este intr-o situatie in care apare un element de stress sa reusesti sa constientizezi ca sari direct intr-o reactie automata si sa incerci in mod activ, constient sa faci pasi catre zona moderata reprezentata de asertivitate.

Chiar daca uneori articolele de aici sunt de tipul "cum sa", recunosc ca nu am raspuns la toate intrebarile. Ceea ce am scris azi are rolul de a te ajuta sa constientizezi ca exista un raspuns involuntar, ca esti inclinat catre unul prin felul tau de a fi si ca in momentul prezent poti face ceva pentru a raspunde asertiv indiferent de ce se intampla.

Chiar daca as fi avut un set de reguli sau pasi de urmat nu cred ca ar fi fost universal valabil din cauza tuturor variatiilor posibile atat de stimuli cat si de trasaturi ale fiecărei persoane. In cazul asta singura recomandare pe care o pot face este sa testezi si sa profiti de situatiile in care "te trezesti" fara sa vrei si sa vezi ce functioneaza mai bine sau mai slab ca in timp sa iti rafinezi singur metoda prin care poti ajunge sa iti impui un raspuns, nu doar sa fii prizonierul unei reactii automate.

Spuneam mai devreme ca sunt situatii extreme cand abordarile de la capetele spectrelor pot fi benefice. Un exemplu ar fi atunci cand exista un "cuplu" unde o persoana este agresiva si una este pasiva, dar lucrând impreuna aduce beneficiile ambelor abordari. Sunt doi entertaineri, Penn & Teller unde unul este inalt, solid, vorbaret, glumet si uneori intrece masura, iar celalalt scund, slabut si pur si simplu nu vorbeste deloc. Abordarile lor complementare nu doar ca nu se anuleaza dar aduc beneficii din ambele extreme.

Un alt exemplu este cel clasic al razboiului rece in care ambele tabere aveau o atitudine uneori agresiva direct, alteori pasiv-agresiva, si desi au fost multi ani tensionati, in acele perioade lumea a evoluat din multe puncte de vedere: tehnologic, medical, politic si diplomatic. In anumite conditii, conflictele aduc beneficii.

Ce incerc sa spun de fapt este ca da, asertivitatea este cea dezirabila insa nimic nu este complet nociv pe spectrul despre care spuneam.

Iti multumesc ca ai citit articolul si te astept luna viitoare.

Cerc vicios

<https://www.mariusgherghe.ro/cerc-vicios/>

Tue, 30 Apr 2019 04:57:14

In articolul de azi voi scrie despre un subiect pe care l-am intalnit adesea in echipe, sau mai exact intre manager si membrii echipei. De obicei elementul declansator apare atunci cand ceri oamenilor sa faca un task. Poate felul in care o faci sau task-ul in sine presupune ceva ce nu e pe placul persoanei respective. Asta creeaza rezistenta si fie nu il face deloc, fie il face la un nivel sub standard.

Prima reactie, cea naturala este sa te enervezi si sa revii poate intr-o maniera mai neplacuta decat prima data. Ba mai mult, tu esti seful si ai pozitia de autoritate. Poate chiar ii amintesti intr-un mod mai mult sau mai putin direct asa ceva. Asta duce la enervarea omului cu care discuti si el la randul lui va reactiona ca tine si in momentul asta nici nu mai conteaza daca face task-ul sau nu pentru ca ceea ce ramane in mintea lui este gustul amar al experientei si sentimentul neplacut pe care il are fata de tine.

Pentru ca oamenii tin minte ceea ce ii faci sa simta si nu ceea ce le spui, data viitoare cand ii dai sa faca ceva isi va aminti ce a simtit. Sansete sunt ca la elementele pe care le aduce la pachet noul task, sa se adauge si amintirea intamplarii anterioare. Daca nu este o persoana toleranta (putine persoane sunt si nimeni nu e tolerant la nesfarsit) acum are mai multe motive sa nu indeplineasca sarcina asa cum ti-ai dori.

Daca si a doua oara vezi ca omul din echipa ta nu face ceea ce l-ai rugat incepi sa iti pierzi increderea in el. In momentul asta ce faci? Te enervezi si mai tare pentru ca deja are un istoric de taskuri nerealizate corect. Nu mai ai incredere in el si treci la urmatorul pas. Solutia tuturor problemelor. :)

Ii dai un nou task, dar te data asta il monitorizezi atent si faci micromanagement. Ce efect are asta? Fix opus asteptarilor tale. Tu nu poti fi linistit ca omul face ce i-ai dat sa faca si consumi atat de mult timp si energie incat daca il faceai tu era fix acelasi lucru. El in schimb sesizeaza lipsa ta de incredere si se simte neapreciat si ingradit de lipsa de autonomie.

Felicitari, tocmai ai dus relatia voastra la un nou nivel de toxicitate. Toate evenimentele astea se adauga in straturi si cand apare unul nou, construieste un nou strat peste cele anterioare, amplificand si mai mult orice mic detaliu. Daca ai nesansa sa repeti asta cu mai multe persoane in echipa, nu mai ai echipa. In final, oricare ar fi el, tu nu ai incredere in echipa ta, devii mai stresat iar stressul revine pe diverse cai catre echipa care resimte si mai mult presiunea ta.

Asta este una dintre cele mai antiprodutive capcane din relatiile intre persoanele cu diferite niveluri de putere.

Ca sa iesi din spirala asta singurul responsabil esti tu pentru a opri relatia cauza si efect. Primul pas este sa ai o discutie sincera si deschisa cu oamenii tai despre greselile facute de tine ca ulterior sa nu le faci indiferent daca ei vor repeta comportamentul sau nu. Spun asta pentru ca daca exista discrepante intre ce spui si ce faci, ulterior nu mai conteaza ce discutie ai cu ei. Treptat, doar o persoana malefica va raspunde negativ la comportamentul tau pozitiv, iar asta este cu totul alta discutie si poate un alt articol.

Spuneam mai devreme despre sentimentul de linistie pe care il ai atunci cand echipa ta performeaza. Citeam undeva ca cei mai buni membri ai echipei nu sunt cei care isi ating targeturile sau cei care isi doresc sa invete ci cei care isi pun intrebarea: ce as putea face pentru a scadea nivelul de stress al managerului meu? Recunosc ca eu pot sa numar pe degetele de la o mana oamenii de genul asta pe care i-am intalnit in ultimii 10 ani.

De ce ti-ai pune intrebarea asta? Pentru ca cercul vicios despre care vorbeam aduce dezavantaje pentru toata lumea, nu doar pentru manager. Vei fi tratat bine si apreciat de un manager stresat sau linistit? Vei primi libertate, autonomie si posibilitatea de a-ti folosi creativitatea de la un om stresat? Dar vei fi tratat ca un obiect prin micromanagement si poate chiar jignit de catre un om care are incredere in tine? Nu si nu.

Si cand spun scaderea nivelului de stress nu ma refer la orice sursa de stress, ci la cel generat de tine, ca membru al echipei, nu de problemele pe care le are din alte motive profesionale sau personale. Nu e rolul tau sa fii terapeutul lui, inasa poti sa contribui cu ceea ce tine de tine sa nu generezi mai mult stress inutil, stress care asa cum spuneam se intoarce pe alte cai si catre tine, de regula ca presiune sau neapreciere.

Asadar, desi de obicei scriu aici pentru manageri, cred ca articolul de azi este benefic pentru toata lumea. Ba mai mult, cred ca daca esti intr-o relatie de in care ambele persoane au grija de nivelul de stress al celuilalt, atunci te poti considera norocos si poti sa mergi sa ii exprimi aprecierea si celuilalt norocos!

Claritate sau energie

<https://www.mariusgherghe.ro/claritate-sau-energie/>

Fri, 31 May 2019 16:08:00

Am ales sa scriu articolul de azi pentru a descrie o idee pe care am auzit-o la Satya Nadella, unul din cei mai bune lideri pe care i-am vazut pana acum. Pentru cei care nu il stiu, el este CEO Microsoft din 2014. </p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Ideea la care fac referire spune ca un leader are in principiu doua roluri: aduce claritate sau energie. Cand am auzit asta in urma cu un an sau doi m-a pus pe ganduri pentru ca nu mai intalniseam conceptul asta pana atunci si in mintea mea rolul leaderului era incarcat cu multe alte trasaturi. </p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Insa de atunci am analizat diversi lideri, manageri din jurul meu din perspectiva asta. Da, majoritatea managerilor nu ar trebui sa fie pe acea pozitie si trecand acele persoane prin acest nou filtru mi-am dat seama ca cel putin pentru o categorie (liderii care doar ocupa pozitii de conducere), teoria lui este valida. </p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Astfel imi ramaneau de "verificat" doar acele persoane care chiar reusesc sa conduca echipe. Am realizat ca are dreptate, multe din caracteristicile care fac un leader sa aiba succes se pot rezuma la una din cele doua trasaturi. Sau mai bine spus, efectele actiunilor lor duc catre claritate sau catre energie. Cam toate aptitudinile sau mentalitatea lor au ca rezultat claritatea sau energie creata. </p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Pana acum nu am intalnit nici un business care sa nu aiba de-a face cu complexitatea. Cred ca prin definitie natura umana devine din ce in ce mai complexa pe masura ce evolueaza. In contextul cresterii in dimensiune al oricarui element din viata noastra: avans tehnologic, cresterea populatiei si a oraselor, comertul global samd, ceea ce este mereu o resursa rara, este focusul. O persoana care sa poata defini pe ce sa te axezi si la ce sa spui "nu", care sa aiba "busola" care sa iti indice directia in cadrul complexitatii pe care o descriam, acea persoana are rolul de leader. Asta este una din diferentele dintre Steve Jobs si Tim Cook. </p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Primul stia sa spuna "nu" la multe lucruri si se concentra pe a face cateva lucruri foarte bine, ceea ce ii dadea identitatea pentru care Apple a devenit apreciat. Al doilea conduce o companie care vinde 26 de modele de iPhone (da, atatea sunt pe site la vanzare in momentul asta, fara sa iei in calcul diferitele capacitati de stocare). Cand vinzi 26 de modele de iPhone poti sa invoci ce vrei, in afara de claritate. </p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Energia este responsabila de atmosfera de la locul de munca. Intr-adevar, energia unui grup este data de fiecare membru al echipei si cel mai usor poate fi observat asta atunci cand pleaca un membru al echipei si dinamica se schimba. Cu toate astea, leaderul este cel care seteaza tonul in jurul caruia ceilalti oameni construiesc. Este rolul leaderului sa genereze "scanteia" care sa aprinda imaginatia si dorinta membrilor echipei de a realiza ceva. Entuziasmul este contagios. Daca leaderul te face sa casti cu "pasiunea" lui pentru ceea ce incercati sa realizati impreuna, atunci ii lipseste energia. </p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Ca sa merg in continuare pe exemplul comparativ dintre fostul si actualul CEO al Apple o sa te rog sa te uiti la un keynote al fiecaruia si apoi sa te intrebi, care din cei doi te face sa cheltui 1000 de euro? Ba mai mult, in acele prezentari keynote, asculta si oamenii din subordinea fiecaruia vorbind. Care grup credea mai mult in ceea ce face? Si mai aduc un ultim argument. De cand Tim Cook e CEO si-a schimbat aproape complet echipa. Pe site, persoana cea mai valoroasa sau cea mai creativa de acolo e singura care nu zambeste. Uita-te aici si o observi despre cine vorbesc :) </p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Sunt foarte, foarte rari oamenii care aduc atat energie cat si claritate dar cred ca daca aduce una din ele atunci lucrurile vor merge bine. Daca nu au nici una, nici cealalta, cred ca trebuie cautata o alta persoana. </p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Iti multumesc ca ai citit articolul si te astept luna viitoare.

De ce e important să știi să vorbești corect?

<https://www.mariusgherghe.ro/de-ce-e-important-sa-stii-sa-vorbesti-corect/>

Fri, 28 Jun 2019 18:23:06

Unul din primele lucruri care mă fac să evaluez cât de bun este un manager este felul în care vorbește. Cât de corect gramatical vorbește? Ce vocabular folosește? Cât de clar sau de confuz este în exprimare.

Acesta este unul din cele mai importante lucruri la care mă uit pentru că până acum nu am întâlnit nici un manager bun care să vorbească prost. Nici unul. Și nici nu cred că voi întâlni vreodată. De ce spun asta?

În primul rând dacă vorbește greșit gramatical îmi arată structura lui. Să folosești corect acuzativul și să faci acordul între subiect și predicat se învață în primii 6 ani de școală. Atunci nu trebuie să îți duci copilul la grădiniță, nu trebuie să te gândești cu ce plătești întreținerea sau ce o să faci că parinții tăi sunt bolnavi (dacă totuși a trebuit să faci asta când aveai 10 ani, ești excepția și nu despre tine vorbesc aici). Atunci singura ta grijă este să mergi la școală și să înveți acele câteva noțiuni care îți sunt predate acolo, printre care și gramatica limbii române care nu e atât de grea. Încearcă să înveți o limbă tonală cum e chineza și o să vezi de ce spun asta.

Dacă nu ai avut rigoarea să înveți să vorbești corect până în adolescența, vei trece la fel de superficial și prin ceea ce ai avea de făcut ca leader. Crede-mă, superficialitatea la un manager e cheia dezastrului. Așadar, dacă nu ești de acord cu subiectul articolului care l-am scris azi și nu îți dai seama care e lucrul pe care nu e în regulă aici, atunci îmi pare rău pentru tine.

De asemenea, o persoană care nu vorbește gramatical corect nici nu citește. Nu ai cum să citești, să vezi acolo cum se scrie corect și tu să vorbești tot de capul tău, după "regulile" tale. De ce e rău pentru un manager să nu citească? Pentru că acesta este unul din cele mai eficiente moduri de a-ti lărgi orizontul. Cum te poate conduce cineva care nu a iesit niciodată din orașul unde s-a născut? Universul lui este limitat și riscul este ca oamenii din subordinea lui să aibă o înțelegere mai bună decât el. Asta atrage după sine lipsa de respect și multe alte probleme. Amintește-ți dacă ai avut un șef mai slab pregătit, lipsit de experiență sau pur și simplu mai needucat decât tine și care era atitudinea ta față de el pe termen lung.

Un alt motiv pentru care o persoană care nu citește nu poate fi un leader bun este vocabularul limitat. Dinamica din echipă aduce diverse provocări. Unele din ele au nevoie de soluții și concepte pe care dacă vrei să le înțelegi, trebuie să cunoști înainte anumite noțiuni. Acele noțiuni formează vocabularul. În funcție de domeniul de activitate înveți un anumit jargon, altfel nu poți practica acel domeniu. Dacă ești stomatolog nu poți să profesezi dacă nu știi ce e un incisiv și ce e un molar. Leadership-ul are un set de astfel de cuvinte pe care dacă nu le știi, te chinui; cuvinte precum asertiv și sinergie. În plus, pentru că domeniul de activitate al liderilor este unul abstract, de cele mai multe ori, cu cât ai mai multe noțiuni și din domenii diferite îți este mai ușor. De exemplu este foarte greu să le arăți oamenilor că îi apreciezi pentru gestalt dacă tu nu știi ce înseamnă. Ajută gestalt un leader? Un leader care știe ce este asta, e mai bun decât unul care nu știe?

Spuneam în articolul trecut că rolul managerului este să aducă claritate. Și poți fi un om genial, un expert în domeniu, dacă nu știi să vorbești ca să faci legătura cu ceilalți oameni din echipă, pentru că asta ar trebui să faci, nu ai cum să aduci claritate. Dacă ceea ce faci și ceea ce spui se aliniază, atunci șansele să crezi claritate cresc dramatic. Comunicarea ține și de cuvinte, chiar dacă în statistica doar în mică proporție. Uită-te la Hagi și la toate discursurile lui. Îți este greu să îl respecti ca leader cu vocabularul limitat pe care îl are. Cu greu aduce claritate oamenilor cu care lucrează.

Motivul pentru care am scris pe subiectul acesta și pentru care am dat exemplele de mai sus este faptul că dacă cineva vrea să conducă o mașină trebuie să învețe niște noțiuni și apoi să dea un examen teoretic și unul practic. În schimb dacă cineva vrea să conducă o echipă trebuie doar să convingă la un interviu. Vorbitorul pentru manageri este ca semnele de circulație pentru șoferi. Poți să conduci și dacă nu te pricepi, dar conduci prost.

Sper că nu am fost mai dur decât te așteptai azi, dar cu anumite topicuri nu există cale de mijloc.

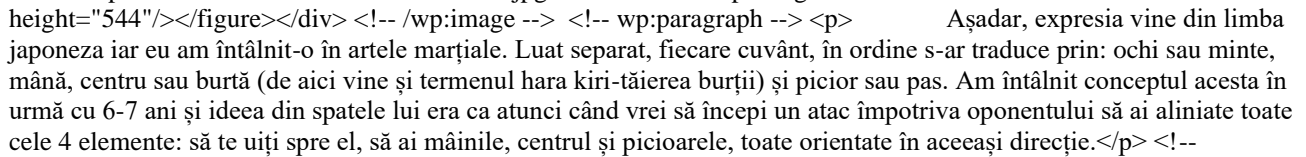
Îți multumesc că ai citit articolul și te aștept luna viitoare.

Me Te Hara Ashi - Ce e asta și la ce ajută?

<https://www.mariusgherghe.ro/me-te-hara-ashi-ce-e-asta-si-la-ce-ajuta/>

Wed, 31 Jul 2019 04:40:25

O să încep articolul de azi cu explicarea titlului și apoi voi reveni cu detaliile legate de motivul pentru care am ales să scriu despre acesta.



Pentru eficiență maximă este necesară congruența tuturor celor 4 componente. Dacă de exemplu, te-ai uita în sus, mâinile ar fi spre stânga, picioarele spre dreapta și buricul în față, în oricare direcție ai vrea să ataci, atacul ar fi unul extrem de slab.

Dacă am elimina partea marțială din concept am rămâne de fapt cu o regulă valabilă pentru concentrarea eforturilor către un anumit scop.

Uneori sunt întrebat de oamenii din jurul meu de ce fac anumite lucruri cu o intensitate care îi face să se simta inconfortabil. Mi-a plăcut atât de mult noțiunea în sine încât mă folosesc de ea pentru a le explica natura mea. Recunosc că este firea mea să îmi concentrez atenția asupra anumitor lucruri pe care le fac iar analogia asta mă ajută atât să îmi înțeleg modus operandi pe care îl am cât și să îl explic altora.

Acum că am detaliat ce înseamnă cuvintele din titlu aș vrea să descriu care sunt avantajele unei astfel de abordări.

Primul lucru care îmi vine în minte este dovada propriei credințe în ceea ce faci. Dacă de exemplu ai fi un investitor și ai avea de ales între două companii, ai alege-o pe cea în care fondatorul și-a investit și el propriile economii/fonduri sau în cea unde fondatorul are tot planul dar caută finanțare? Pe lângă faptul că îți arată care din cei doi oameni crede de fapt în ceea ce face, îți arată și pasiunea și implicarea pe care le are pentru acea activitate.

Exemplul acesta a fost dat într-un interviu și de Arnold Schwarzenegger când a fost întrebat cum de a reușit să construiască trei cariere de succes complet diferite: culturism, show business și politică. Răspunsul dat de el este sub o altă formă, însă la bază vorbim de același concept. A spus că el nu a avut niciodată un plan B. Planul B ar trăda de fapt neîncrederea în ceea ce făcea. Să nu investești fiecare din elemente în planul A este fix același lucru.

Cred că dacă pornești pe un drum ar trebui să mergi până la obiectivul pe care ți l-ai propus, investind resursele (timp, bani, energie) necesare pentru asta. Dacă investești doar o parte sau doar pentru câteva încercări, atunci ce rost mai are? Dacă tot o faci, nu o fă doar pe jumătate. Du-ți visul, planul până la capăt.

Acum, eu nu cred că trebuie aplicată filosofia asta în tot ceea ce facem. Uneori ideile pe care le avem pur și simplu sunt proaste :) Nu fiecare gând trebuie pus în aplicare pentru că nu ai face decât să diluezi ceea ce ar putea fi un rezultat deosebit pe un anumit domeniu. Aici cred că intervine o altă aptitudine, și anume cea de a ști la ce să spui "nu", însă nu vreau să divaghez de la subiectul de azi.

Cred că pe termen lung mentalitatea câștigătoare este cea care te ajută pentru o perioadă de timp să ai un anumit centru al "universului" tău pentru a investi toate acele resurse de care spuneam. Odată ce ai atins acel obiectiv, păstrezi în viața ta componenta respectiva și te axezi pe un nou punct de interes pe care îl plasezi în centru. Pe măsură ce repeți pașii aceștia, în timp ajungi să realizezi mai multe lucruri și la un nivel ridicat, ca la finalul vieții să poți să vorbești despre cv-ul tău, așa cum spuneam în articolul de [aici](http://www.mariusgherghe.ro/ce-conteaza-in-cv/). :)

Îți mulțumesc că ai citit articolul și te aștept luna viitoare.



Când am scris articolul (poți găsi mai ușor articolul respectiv <a href="http://www.mariusgherghe.ro/despre-conflicte-si-assertivitate/">aici</a>) despre assertivitate spuneam că suntem înclinați congenital spre unul din cele două capete ale spectrului: pasivitate sau agresivitate. Exact trăsătura asta ne face în viață să fim motivați într-un fel sau altul.</p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Ca să detaliez mai bine la ce mă refer, este acea "metodă" de motivare :) numita bățul și morcovul. Foarte pe scurt, dacă un magarus are rezultatele dorite primește morcovul, dacă nu se întâmplă asta însă, primește batul. Oamenii nu sunt atât de simpli ca un magarus însă există în mintea noastră ceva care ne face să răspundem la pedepse și recompense.&nbsp; Ca să leg cele două idei de mai sus, în funcție de cum suntem structurați, facem ceva dacă vrem să fugim către ceva sau dacă vrem să fugim de ceva. Motivația asta este cea care ne împinge să facem schimbări în viață.</p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>În felul acesta sunt 2 situații în care ne putem afla:</p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>1. Suntem într-o situație confortabilă și schimbăm ceva dacă acea schimbare aduce beneficii pentru care merită să muncim. (să fugim către ceva)</p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>2. Suntem într-o situație inconfortabilă și schimbăm ceva dacă acea schimbare ne scapă de ceea ce ne deranjează (să fugim de ceva)</p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Dacă disconfortul sau avantajele obținute nu sunt suficiente de mari, atunci nici motivația nu va exista pentru a produce schimbări. Chiar dacă în anumite situații cu toții apelăm atât la a fugi de ceva cât și la a fugi către ceva, în funcție de natura noastră, avem o primă alegere by default.</p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Important este să cunoști care este tipul de motivație al oamenilor cu care interacționezi pentru a construi înțelegeri de tip win-win cu o mai mare ușurință.</p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>La componenta pe care am descris-o deja, dacă mai adăugăm și elementul timpului vei vedea că motivația este mai mică sau mai mare. În sistemul de vânzări Sandler motivația pe care trebuie să o găsești este generată de "durerea" pe care ar rezolva-o produsul tău la client. Cea mai puternică motivație este dată de prezent, pe primul loc fiind durere și pe locul doi dorința. Abia apoi vine durere în viitor și dorința în viitor este pe ultimul loc.</p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Ca să exemplific ce am spus, dacă afara sunt minus 10 grade și te doar capul acum, ești cel mai motivat să mergi la farmacie să-ți iei pastile. Dacă însă nu te doare capul dar te gândești că poate în zilele următoare e posibil să te doară capul pentru că în general ai migrene când e frig afară, nu vei ieși din casă acum. Dacă în aceleași condiții meteo îți e poftă de ceva anume ai fi motivat să mergi la magazin să îți iei acel lucru la care poftesti dar nu atât de mult ca în situația în care aveai nevoie de medicamente. Dacă în schimb nu îți e poftă să spunem de ciocolată, dar știi că ție îți place în general ciocolata și e posibil mâine să poftesti, șansele să ieși din casă sunt mai mici decât în eventualitatea în care ai avea nevoie de pastile.</p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Sper că perspectiva descrisă de mine te va ajuta să realizezi schimbările pe care ți le dorești sau te va ajuta să colaborezi mai bine cu oamenii din jurul tău, în principiu cam acestea fiind motivele pentru care am ales să scriu pe subiectele de azi. :)</p><!-- /wp:paragraph --><!-- wp:paragraph --><p>Îți mulțumesc că ai citit articolul și te aștept luna viitoare

Despre deciziile pe care le luam

<https://www.mariusgherghe.ro/despre-deciziile-pe-care-le-luam/>

Mon, 30 Sep 2019 04:47:49

Am avut de-a lungul timpului mai multe articole aici în care făceam o paralelă între alergat și diverse componente din activitatea de management. Comparația pe care o voi face azi este legată de anumite tipuri de decizii și impactul pe care le au în viața noastră.

In 2011 am început să alerg. Cam toți oamenii care aleargă au trecut în mare cam prin aceleași etape. La început o fac pentru că vor să slăbească, sau pentru că vor să devină mai activi. Apoi își spun că dacă tot aleargă ar putea să participe la un eveniment. În funcție de nivelul de experiență de obicei aleargă la un prim concurs de 10km sau un semimaraton.

După ce alearga la unul sau mai multe astfel de evenimente încep să apară deciziile pe care le menționam. După un semimaraton în principiu ai cam două opțiuni dacă vrei să participi în continuare la concursuri: fie încerci să îți îmbunătățești timpul anterior, fie îți spui că e momentul să încerci să alergi un maraton.

Același lucru se întâmplă și după maraton, fie încerci să stabilești un nou record personal, fie faci pasul următor și încerci să alergi un ultramaraton. Alte persoane încearcă să alerge tot un maraton însă în condiții extreme, la polul nord, sau pe marele zid chinezesc, etc. Alte persoane adaugă pe lângă alergat noi activități precum mers pe bicicletă sau înot și se înscriu la triatlon sau chiar iron man.

Ce vreau să spun este că nici una din decizii nu este greșită însă fiecare mie imi spune ceva despre persoana respectivă. O persoană care încearcă să își stabilească noi recorduri personale este o persoană care vrea să devină din ce în ce mai bună în ceea ce face. O persoană care aleargă la diverse tipuri de distanțe sau condiții este o persoană care vrea să acumuleze experiențe pentru că acestea sunt cele mai valoroase de fapt.

În final, este important atunci când faci ceva ce nu ține de job să o faci doar pentru că îți place, fără să urmărești performanța, chiar dacă să faci un lucru bine îți poate aduce mai multă plăcere.

Problema pe care o văd eu apare atunci când și în viața profesională alegi să faci mereu altceva în loc să continui să te specializezi pe ceea ce ai început pentru a deveni "expert" în acel domeniu. Cuvântul cheie în ceea ce am spus este "alegera" pentru că poți fi nevoit în viață să încerci mai multe lucruri până îți dai seama ce îți se potrivește sau ești nevoit să faci o schimbare pentru că pur și simplu nu găsești un job pe "specializarea ta". Nu despre acele situații vorbesc acum.

Fac referire la celelalte situații când încerci altceva doar pentru că te-ai plictisit sau efortul de care e nevoie pentru a intra în profunzime este prea mare. Capcana pe care consider că trebuie să o evitam este tendința de a fi superficiali și de a aborda doar la suprafață orice domeniu sau doar pentru scurt timp.

Așa cum am mai scris în mai multe rânduri, nu este productiv să aprofundezi fiecare lucru de care te apuci pentru că nu vei avea timp pentru tot, înșă ține tot de deciziile pe care le luăm să alegem pe ce să ne concentrăm atunci când vrem să devenim mai buni și pe ce nu.

Important este să facem discriminarea asta și să nu lăsăm la voia întâmplării neluând nici o decizie.

Îți mulțumesc că ai citit articolul și te aștept luna viitoare

Nu e suficient să bifezi "done"

<https://www.mariusgherghe.ro/nu-e-suficient-sa-bifezi-done/>

Thu, 31 Oct 2019 19:50:41

Succesul presupune setarea unui obiectiv și atingerea lui. Dacă îți propui să faci un lucru și înțelegi de ce l-ai făcut, care sunt beneficiile, atunci ești pe drumul cel bun. Beneficiul este cuvântul cheie în articolul de azi. Dacă aș filozofa puțin, beneficiul este sufletul realizării tale. Lucrurile făcute doar pentru că erau pe un "to do list", fără nici un rol, sunt seci, degeaba, sau chiar o pierdere de resurse. În terminologie lean six sigma sunt numite muda sau waste.

În ultimii 12 ani am lucrat în companii competitori din aceeași industrie. Prin natura ei, industria asta nu permite loc pentru extraordinar de multă inovație. De aceea ideile nu sunt infinite. Ce am observat lucrând în 2 companii asemănătoare, dar cu modele de business diferite, este faptul că aceeași idee a funcționat într-o companie însă nu a funcționat în cealaltă dar și vice versa.

Mi s-a părut ciudat pentru că dacă o idee bună ar trebui să funcționeze nu? Nu. Am ajuns la concluzia că majoritatea ideilor sunt bune. De fapt foarte puține idei sunt fundamental greșite. Atunci, dacă ideea e aceeași dar într-un loc funcționează însă în altul nu, diferența este dată de oamenii care o implementează. Nu ideile se împart în bune sau proaste ci execuția lor este bună sau nu.

Dacă un lucru funcționează la cineva și vrei să îl replici și tu, nu e suficient doar să iei ideea și să o implementezi în felul tău pentru că exact felul în care era implementată aduce beneficiile pe care le doreai. Dacă vrei să bifezi că ai un serviciu sau un departament, asigură-te că odată ce e up and running aduce rezultatul așteptat pentru că doar aducerea proiectului în ultima etapă nu e de ajuns.

Spuneam la începutul articolului că setarea unui obiectiv presupune atingerea lui însă dacă obiectivul în sine este doar realizarea unei idei indiferent cum e implementată, succesul acela nu contează. Ultimul lucru pe care îl vrei este să îți fi pierdut timpul, energia și banii pe un lucru care nu produce nimic, ba mai mult, menținerea lui presupune irosirea altor resurse.

De cele mai multe ori scriu aici pentru manageri la începutul carierei, însă deciziile care duc la ce idei să fie implementate, de obicei sunt luate de managementul senior dintr-o companie. Așadar, scopul articolului de azi este fie pentru momentul din viitor când vei ajunge să iei astfel de decizii și poate îți vei aminti de subiectul ăsta, fie pentru a te ajuta să argumentezi într-o conversație cu altcineva de ce trebuie să fie făcut mai mult decât doar pentru bifarea unui obiectiv.

Îți mulțumesc că ai citit articolul și te aștept luna viitoare.

De ce e importantă experiența? Continuarea

<https://www.mariusgherghe.ro/de-ce-e-importanta-experienta-continuarea/>

Fri, 29 Nov 2019 18:48:09

În urmă cu un an am scris un articol despre motivul pentru care este importantă experiența. Nu voi relua acum argumentele și exemplele de atunci, însă aș vrea să completez ceea ce am scris atunci cu câteva detalii în plus.

Primul lucru pe care voiam să îl menționez azi este faptul că la început, când nu avem multă experiență, orice decizie am lua pare că are argumente pro și contra și diferența între decizii este mică pentru că trebuie să comparăm o predicție a deciziei luate. Experiența însă, este cea care îți spune concret care sunt lucrurile care funcționează și care nu. Te bazezi pe un istoric, nu pe o estimare a viitorului. Ai date concrete, nu banuiești vagi.

Exact ceea ce reprezintă un avantaj în luarea deciziilor, este un dezavantaj în procesul de învățare. Când un începător învață are mintea mult mai deschisă la nou decât un om cu experiență. Paradoxul este cel vațoros și dificil de atins: să știi ce capcane să eviți însă să îți păstrezi deschiderea minții pentru a continua să acumulezi experiența. Shunryu Suzuki spunea în una din cărțile lui că "în mintea începătorului sunt multe posibilități, însă în mintea expertului sunt puține". Să știi care sunt acelea puține care funcționează poate fi aur. Să te oprești mereu doar la acelea poate fi "moartea".

Al doilea lucru pe care vreau să îl menționez este faptul că experiența poate înlocui un IQ ridicat sau chiar anumite aptitudini cum ar fi gândire "outside the box". Sigur, un IQ ridicat te ajută în general în multe privințe, în special în procesarea experienței pentru a extrage lecțiile valoroase. Dar dacă nu suntem toți înzestrați cu un astfel de beneficiu, în timp, experiența ajunge să bată IQ-ul sau scripările de geniu. Spun asta pentru că un nivel ridicat de inteligență poate să aducă avantaje incredibile însă nu este la fel de reliable ca experiența. Dacă ești într-o situație în care trebuie să găsești o soluție, dacă te-ai mai confruntat în trecut cu acea situație vei rezolva problema mai repede și mai sigur decât o altă persoană care are un IQ mai mare însă se lovește prima dată de acea situație. De exemplu dacă ai făcut un puzzle și vrei să îl faci a doua oară sigur îl vei face mai repede decât cineva care îl vede pentru prima dată.

Același lucru este valabil și pentru talent. Oamenii talentați, de cele mai multe ori își irosesc "comoara" și nu își ating adevăratul potențial doar pentru că nu muncesc atât de mult să acumuleze experiența bazându-se pe faptul că știu că vor fi salvați de talent. Cu toate acestea, este mult mai valoros un om care a făcut în mod repetat un lucru bine doar pentru faptul că știi că te poți baza pe un istoric dovedit și nu te expui riscului ca persoana talentată să nu livreze ceea ce îți doreai.

Al treilea pentru experiență este unul sine qua non pentru dobândirea phronesis. Phronesis este dificil de explicat, mai ales pentru o persoană ca mine, cu puțină experiență în direcția asta (te-ai prins ce am făcut? :) Însă, dacă aș încerca să explic sensul noțiunii, aș spune că presupune o formă de înțelepciune practică. Nu ai cum să ajungi să ai sau să folosești o astfel de înțelepciune fără să acumulezi experiență. Pe de o parte înțelepciunea este virtutea oamenilor în vârstă, trecuți prin viață, deci cel puțin teoretic, cu experiență. Apoi aplicarea practică poate fi mai mult sau mai puțin firească pentru oameni în funcție de natura lor, unii fiind mai visători, alții mai pragmatici. Însa combinarea celor două elemente nu are cum să apară la cineva tânăr, începător sau lipsit de experiență. Este phronesis un lucru de dorit? Întrebarea asta are doar rolul de a te pune să te gândești.

Ultimul argument pentru care spun că e importantă experiența este faptul că este singurul mod prin care putem învăța. Pedagogia este știința prin care copiii învață. Problema este că adulții învață în mod diferit față de copii și pentru asta este un termen distinct, numit andragogie - știința prin care adulții învață. Singura metoda prin care noi învățăm este practicarea. Exersarea în sine este cea care ne face să dobândim noi cunoștințe și abilități. Acum te întreb direct, dar practicarea în sine nu produce experiență? Prin acumularea ei ne dezvoltăm și învățăm lucruri noi. Citeam cartea lui Josh Kaufmann - "Primele 20 de ore" și doboară acel mit care spune că pentru a fi bun la ceva ai nevoie de 10.000 de ore, spunând că esențiale sunt primele 20 de ore de practică.

Așadar, acumularea de experiență cred că este cea mai bună cale atât de a ne dezvolta cât și de a folosi/aplica ceea ce funcționează ajutându-ne să facem diferența dintre o idee implementată bine și una implementată greșit așa cum povesteam în articolul de luna trecută.

Îți mulțumesc că ai citit articolul și te aștept luna viitoare.

GOAT

<https://www.mariusgherghe.ro/goat/>

Thu, 05 Dec 2019 06:16:45

În 2014 am văzut un film cu Denzel Washington, "The Equalizer". Acolo, personajul principal sfătuia o altă persoană să nu încerce să obțină perfecțiunea ci progresul. Mi-a plăcut atât de mult ideea încât o aplic de fiecare dată când învăț ceva. De asemenea, este unul din lucrurile pe care le spun cel mai des oamenilor din echipa mea.

Primul motiv pentru care îmi place este faptul că mă ajută să depășesc momentele de frustrare când vreau să fac ceva bine și imi iese sub standardul setat de mine. Chiar dacă nu reușesc așa cum mi-am propus, dacă văd că este mai bine decât înainte, înseamnă că sunt pe drumul cel bun și câștig mai multa răbdare. Cred că asta este soluția și pentru acele momente când vrem instant gratification. Poate că nu obținem acum ce vrem, dar progresul înseamnă că este mai puțin timp până când vine acel "acum".

Al doilea motiv pentru care mi-a plăcut conceptul se refera la competiție. Este neproductiv și chiar trist să ne comparăm în permanență cu cei mai buni. Singura competiție reală și pozitivă este cu propria persoană, sau mai corect spus cu propria persoană din trecut. Dacă azi ești mai bun decât ieri și ai învins competiția pe care merita să o învingi. Nu spun că nu trebuie să ai modele sau oameni pe care să îi privești cu admirație, ci doar ca să îi întreci ar trebui să fie un efect al muncii tale, nu un obiectiv.

În al treilea rând, progresul este ca dobânda, se acumulează și cu cât trece mai mult timp, cu atât devine mai consistentă. Dacă întrebi orice economist, care e una din cele mai bune metode de strânge bani o să îți spună "compound interest" - și anume dobânda care se acumulează în timp. Progresul venit din consecvență funcționează fix la fel. Dacă aduni puțin câte puțin, chiar dacă pașii pe care îi faci par foarte mici, în timp se adună și ajungi la o evoluție incredibilă. Ca să folosesc paralela cu dobânda unde unitatea de măsură este procentul, dacă în fiecare zi te dezvolti în aria care te interesează și înveți 1 lucru nou, sau îmbunătățești 1 lucru pe care îl știi deja, într-un an de zile, cu tot cu pauze limitate ajungi să fii de 3 ori mai bun. Nu e un rezultat rău deloc pentru un an de zile. :)

Ca să dau un exemplu din propria experiență, atunci când vrei să înveți o limbă străină, dacă înveți 15 cuvinte și o regulă de gramatică pe zi, într-un an de zile ajungi la un nivel conversational iar în doi ani devii fluent în limba respectivă. Dacă și practici vorbirea ei cu cei nativi îți ia și mai puțin timp. Ce vreau să spun este că 15 cuvinte pe zi nu e atât de mult, însă în 2 ani ajungi la 10.000 de cuvinte, ceea ce ar fi imposibil fără un progres mic, regulat dar susținut de consecvență.

Alt exemplu vine de la Eliud Kipchoge care este cel mai bun maratonist din toate timpurile. A fost întrebat într-un interviu ce face dacă într-o zi nu are chef de un antrenament. Răspunsul lui a fost amuzant, dar arată paradigma în care el operează: "nu mi s-a întâmplat asta niciodată. eu dacă ratez un antrenament din diverse motive, sunt bolnav sau accidentat, am remușcări." El nu doar că nu vrea să scape de progres, dar regretă dacă pierde o șansă să îl obțină.

Ultimul exemplu pe care îl voi da este de la o persoană controversată care are însă anumite calități: Donald Trump. Povestea fiica lui că el muncește în fiecare zi și dacă într-o zi nu face nimic are "trump guilt". Practic există un anumit tip de sentiment de vină, care îi poartă și numele :) și face referire la sentimentul de vină pe care îl ai atunci când puteai să faci ceva și nu ai făcut pentru a te apropia de obiectivul tău.

În concluzie aș vrea să explic titlul articolului de azi. În cazul în care ai mai auzit de acronimul respectiv, nu e nevoie de detalii, însă dacă îl vezi pentru prima dată acum îți voi spune că vine de la "Greatest Of All Time". De cele mai multe ori este folosit pentru a compara oamenii dintr-un domeniu, însă nu doar pe cei contemporani ci pe toți cei mai buni, indiferent de generațiile din care făceau parte. În contextul în care estimarea este că până în 2017 pe pământ au trăit peste 117 miliarde de oameni, termenul de GOAT e ușor intangibil. Atunci scopul este să devii GOAT al propriei tale vieți. Important este să fii cel mai bun "tu" din toate timpurile. :) Cred că sentimentul ăsta ajută să depășești momentele acelea când ești copleșit de Trump Guilt. Așadar, fii GOAT!

Îmi face plăcere să scriu aici și în ultima perioadă am reușit să scriu regulat însă am luat decizia de a-mi dedica timpul, și energia în dezvoltarea unei noi arii din viața mea. Blogul, împreună cu alte activități îmi distrag atenția de la obiectivul pe care îl am. Dacă voi avea un subiect despre care voi dori neapărat să scriu o voi face. De asemenea, arhiva va rămâne online deci poți oricând să revii dacă vrei să recitești din articolele scrise deja.