रणनीतिक संचार संदर्भ सामग्री - भाग 3

परिचय का आदान - प्रदान

VIKAS SAMVAD

लेखन

सचिन कुमार जैन

सह लेखन और संपादन

पूजा सिंह, राकेश कुमार मालवीय, विश्वंभर त्रिपाठी,
संदीप नाईक, निधि तिवारी, जावेद अनीस, राजेश भदौरिया,
सत्यम पांडेय, उपासना बेहार, अनिल धीमान,
कार्तिक शर्मा, पिंकी वर्मा

मार्गदर्शन

चिन्मय मिश्र, गुरुशरण सचदेव

संवाद और संचार में परिचय की महत्वपूर्ण भूमिका होती है।

किसी भी व्यक्ति, समुदाय, समाज या संस्था के समक्ष हमारी तथ्यात्मक छवि हमारे परिचय के आधार पर ही बनती है। बिना परिचय के बनी छवि धारणा पर आधारित होती है जो सही भी हो सकती है और गलत भी। परिचय की प्रक्रिया तभी पूरी होती है जब हम और आप अपना परिचय दें तथा सामने वाले का परिचय प्राप्त करें।

परिचय की प्रक्रिया तभी प्रभावी बन सकेगी जब परिचय देते समय हमेशा ध्यान में रखा जाए कि यह किस संदर्भ में दिया जा रहा है। तभी यह तय किया जा सकेगा कि परिचय में किन बातों को प्रमुखता से उभारना है और किन पर बहुत अधिक जोर नहीं देना है। अलग–अलग अवसरों पर परिचय भी अलग होगा। उदाहरण के लिए किसी रोजगार की प्रत्याशा में, विशेषज्ञ सेवा देने के लिए, औपचारिक बैठक में, किसी समूह के नए सदस्य के रूप में, इन सभी अवसरों पर अलग–अलग ढग से परिचय दिया जाएगा।

समग्रता में देखें तो परिचय सारगर्भित होना चाहिए जिसमें नाम, पद, सामाजिक/पारिवारिक पृष्ठभूमि, व्यवसाय, विषय विशेषज्ञता, मूल्य, क्षेत्र विशेष में योगदान आदि सभी शामिल हों। यह ध्यान देने वाली बात है कि परिचय का सीधा संबंध हमारे मूल्यों, प्रतिबद्धताओं तथा हमारी पहचान से होता है।

परिचय का आदान-प्रदान

परिचय के आधार

प्रश्न यह है कि परिचय के आधार क्या होते हैं?

- परिचय का गहरा सम्बन्ध हमारे संबंधों, मूल्यों और हमारी प्रतिबद्धता से होता है। हम जैसा सोचते हैं, वैसे ही हम बनते भी हैं। हम जिनसे संबंध रखते हैं, वैसी ही हमारी पहचान भी बनती है और जैसी हमारी प्रतिबद्धताएं होती हैं, वैसा ही हमारा व्यवहार भी बनता है।
- अगर हमारे संबंधों, मूल्यों और प्रतिबद्धताओं में संतुलन और नजरिया होगा, तो हम अपने लक्ष्यों तक सार्थकता के साथ पहुँच सकते हैं।

आत्मवलोकन की प्रक्रिया से यह स्पष्ट हो जाता है कि संस्था को अपने लक्ष्य, मूल्य, पहचान, प्रेरणा से आगे बढ़कर संबंधों और कर्तव्य के स्तर तक की आयामों को एक साथ लेकर चलना होता है। यह समझ बनाने के लिए बहुत जरूरी होगा शब्दों के अर्थों को पहचानना। हम अकसर जिन शब्दों का इस्तेमाल करते हैं, वास्तव में उनके अर्थों को पूरी तरह से समझ और आत्मसात नहीं कर पाते हैं।

हमारी पहचान क्या है?

क्या हमारा नाम या हमारी संस्था का नाम ही हमारी पहचान है या फिर हमारा सपना और कर्तव्य भी हमारी पहचान हो सकते हैं? अकसर हम नाम तक ही अपनी पहचान को सीमित कर देते हैं। सामाजिक नागरिक संस्था से सम्बद्ध होने के कारण वस्तुत: हमारी पहचान हमारे नाम से ज्यादा व्यापक होती है।

हमारी प्रेरणा क्या है?

हमने जो जिम्मेदारी और कर्तव्य अपनाए हैं, वे बिना किसी प्रेरणा के नहीं अपनाए जा सकते हैं। हमें उन तत्वों को, घटनाओं को, कहानी या अनुभव को याद करना चाहिए, जो कहीं न कहीं, चेतन मन से या अवचेतन मन से हमारे लिए प्रेरणा की भूमिका अदा कर रहे होंगे। जिन लोगों ने दलित होने के नाते स्वयं छुआछूत को भोगा है, उन्होंने तय किया कि वे इस तरह के व्यवहार को पैदा करने वाली व्यवस्था को बदलने का काम करेंगे।

अम्बेडकर और गांधी ने स्वयं भेदभाव का सामना किया, तब उन्होंने तय किया कि वे अपने लिए और समाज की बेहतरी के लिए बदलाव का काम करेंगे। हमें भी कहीं न कहीं समाज की विसंगतियों को उभारने वाली घटनाएं छूती हैं और प्रभावित करती हैं। वही प्रेरणा बन जाती हैं।

हमारे मूल्य क्या हैं?

जब हम सामाजिक बदलाव के लिए सपने देखते हैं, तब बहुत जरूरी होता है कि उन सपनों को पूरा करने के लिए की जाने वाली पहल मूल्य/उसूल आधारित हो। मसलन मानव अधिकारों के प्रति स्वीकार्यता, व्यक्ति की गरिमा, स्वतंत्रता, न्याय में विश्वास, व्यवस्था में पारदर्शिता और व्यवहार में जवाबदेहिता आदि मूल्यों का होना जरूरी होता है।

संबंधों के मायने क्या होते हैं?

वास्तव में मूल्यों के आधार पर ही सम्बन्ध बनते हैं। जब समान मूल्य वाले व्यक्ति मिलते हैं, तभी उनमें सम्बन्ध टिकते/बने रहते हैं। वास्तव में सम्बन्ध चार स्तरों पर बनते हैं – काम से सम्बन्ध, समाज से सम्बन्ध, संस्था/समूह से सम्बन्ध और स्वयं से सम्बन्ध। जीवन में इन स्तरों पर बने हुए सम्बन्ध बेहद महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। हमारे मूल्य क्या हैं, उसी के आधार पर हमारे नज़रिए बनते हैं और उसी नज़रिए के आधार पर हम लोगों को जानते/समझते हैं। यह भी महत्वपूर्ण होता है कि हम किसी भी व्यक्ति को अपनी धारणा के आधार पर जानते हैं या फिर वास्तविकता के आधार पर जानते हैं? क्या हम एक दूसरे से सहमत और असहमत हो सकते हैं? क्या हम एक दूसरे की मदद कर सकते हैं?

वास्तव में सबसे महत्वपूर्ण होते हैं हमारे स्वयं से/खुद से सम्बन्ध। अगर हमने अपने लिए बुनियादी उसूलों और मूल्यों को चुन लिया और उन्हें आत्मसात कर लिया तो काम, संस्था, समाज से सम्बन्ध व्यवस्थित होना आसान हो जाता है। अगर हमारे व्यक्तित्व में ही विरोधाभास हो तो फिर हमारे संबध सहज नहीं हो सकते हैं। खुद से सम्बन्ध मजबूत करना जरूरी है।

विश्वास और प्रमाण

वास्तव में 'विश्वास' संबंधों का आधार होते हैं। हम जिन लोगों या समूहों से जुड़ते हैं, उन पर विश्वास करते हैं। यह भी कहा जा सकता है कि हम उन व्यक्तियों/समूहों से ही जुड़ते हैं, जिन पर हम विश्वास करते हैं। बिना विश्वास के कोई सम्बन्ध स्थापित हो ही नहीं सकता है। बात यहीं तक सीमित नहीं है।

'विश्वास' का आधार 'प्रमाण या अनुभव' होते हैं। हवाई जहाज हवा में उड़ता है और हमें पता है कि यदि वह दुर्घटनाग्रस्त हो जाए तो जीवित बचने की संभावनाएं बिलकुल नगण्य होंगी; लेकिन हमने जान लिया है कि हवाई जहाज़ के दुर्घटना ग्रस्त होने की संभावना बहुत कम होती है, संभवत: 1 लाख उड़ानों में से एक उड़ान दुर्घटना ग्रस्त हो सकती है। अत: हमारे पास प्रमाण है कि दुर्घटना की संभावना बहुत कम है, इसीलिए हम हवाई जहाज में सफर करने का निर्णय लेते हैं।

जब हम अपना उपचार करवाते हैं, तब डॉक्टर जो दवा देते हैं, उसके भी दुष्प्रभाव होते हैं, लेकिन डॉक्टर को पता होता है कि दवा के दुष्प्रभाव किन स्थितियों में होते हैं, इसलिए वह पहले ही मरीज से उन स्थितियों के बारे

में जानकारी हासिल कर लेते हैं और सुरक्षित होने पर ही दवा देते हैं। डॉक्टर अपना काम जिम्मेदारी से करते हैं, यह विश्वास होने पर ही हम उनके पास जाते हैं।

इसी तरह हम अपने बच्चों को स्कूल क्यों भेजते हैं? क्यों हम मानते हैं कि स्कूल में मिलने वाली शिक्षा से ही हमारे बच्चे का जीवन और भविष्य बेहतर होगा? हम ऐसा इसलिए मानते हैं क्योंकि हमारे पास प्रमाण है कि अच्छी शिक्षा हासिल करने से जीवन बेहतर होता है और हमें विश्वास होता है कि स्कूल में शिक्षक बच्चों को जो भी पढ़ाएंगे, वह उनकी बेहतरी के लिए ही होगा। यही कारण है कि दाखिला दिलाने से पहले हम कई स्कूलों और विश्वविद्यालयों के बारे में जानकारी इकट्ठा करते हैं, उनके बारे में जानते हैं–समझते हैं।

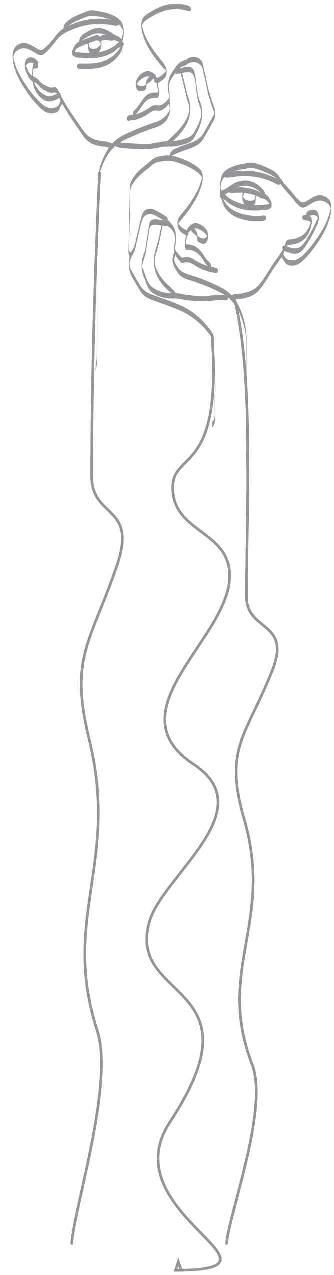
संस्था ढाँचे में भूमिकाओं और जिम्मेदारियों के आधार पर ही प्रक्रिया आगे बढ़ती है। और किसी भी व्यक्ति को कोई भी भूमिका और जिम्मेदारियां सौंपी जाती है। जब तक किसी व्यक्ति के कौशल, समझदारी और क्षमताओं पर विश्वास न हो, तब तक उससे 'सम्बन्ध' स्थापित नहीं हो सकते हैं। इसका मतलब यह है कि संस्था में भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को सौंपे जाने का निर्णय केवल एक तकनीकी प्रक्रिया नहीं होती है।

कर्तव्य का अहसास

संबंधों से कर्तव्य/जिम्मेदारी का अहसास पैदा होना चाहिए। एक शिशु जब चलने की कोशिश करता है, तब माँ उसे अपने दोनों हाथों से पकड़े नहीं रहती है। वे उसे उतना ही सहारा देती है, जितना जरूरी होता है। फिर जब बच्चा थोड़ा–थोड़ा चलने लगता है, तब वह उसे चलने देती है, थोड़ा गिरने भी देती है। वह उस पर नज़र रखती है। वह आसपास नज़र रखती है कि कहीं चोट पहुंचाने वाला सामान तो आस–पास नहीं पड़ा है, जिससे बच्चे को गिरने पर चोट लग जाए। वह नज़र रखती है और जैसे ही उसे लगता है कि बच्चे को सहायता की जरूरत है, वह वहां पहुँच कर उसे संभाल लेती है। वह बच्चे की सुरक्षा भी चाहती है और उसे अपने पर निर्भर भी नहीं बनाना चाहती है। वह चाहती है कि बच्चा विकसित हो, अपने पैरों पर खड़ा हो और अच्छे से चल सके।

ठीक इसी तरह यह जरूरी होता है कि हम और हमारे समूह/संस्था के सपनों/लक्ष्यों में गहरा सम्बन्ध हो। अगर मेरे सपनों और मेरी संस्था के सपनों में सम्बन्ध नहीं होगा तो मैं अपने आप को केवल अपने काम/भूमिका तक ही सीमित रखूंगा। मैं यह नहीं देखूँगा कि संस्था को कहाँ मेरे सहयोग की जरूरत है। कहाँ संस्था के दूसरे साथी सहयोग चाहते हैं? मैं खुद यह आंकलन नहीं करूंगा कि संस्था कहीं कोई गलत रणनीति तो नहीं अपना रही है? कहीं संस्था अपने लक्ष्य/सपने से भटक तो नहीं रही है? वास्तव में जब खुद से सम्बन्ध मजबूत होते हैं और आपसी सपनों/लक्ष्यों का रिश्ता मजबूत होता है, तब हम साझा पहल करते हैं, एक दूसरे का संबल बनते हैं और पहल को मजबूती देते हैं।

अनुबंध और गवर्नेंस



अकसर अनुबंध को भी एक तकनीकी कार्यवाही मान लिया जाता है; जबकि वास्तव में व्यक्ति और संस्था के बीच के रिश्तों को प्रामाणित करने का मध्यम होते हैं अनुबंध। अनुबंध का उद्देश्य केवल यह जानकारी और स्पष्टता देना नहीं होता है कि अनुबंधित व्यक्ति कितने घंटे काम करेगा? एक तय भूमिका निभाएगा? एक निश्चित मानदेय पायेगा? वास्तव में इन जानकारियों से कहीं आगे अनुबंध यह साबित करता है कि संस्था ने एक व्यक्ति में विश्वास व्यक्त करते हुए सम्बन्ध स्थापित किया है। वास्तव में संस्था में अनुबंध कई स्तरों पर होता है – कार्यक्रम के स्तर पर, प्रशासनिक व्यवस्था के स्तर पर, संस्था की कार्यकारिणी के स्तर पर; हर स्तर पर यह स्पष्ट किया जाता है कि इन समूहों की क्या भूमिका है? इसके साथ ही यह भी सुनिश्चित करना होता है कि इन तीनों समूहों के बीच रिश्तों में संतुलन हो। अगर यह संतुलन बिगड़ता है, तो टकराव उत्पन्न हो सकता है और संस्था अपने लक्ष्य से विमुख हो सकती है। वास्तव में व्यक्तियों के बीच आपस में और इन तीनों स्तरों पर एक दूसरे के प्रति जवाबदेय व्यवहार करना, निर्णय लेने की प्रक्रिया का निर्धारित होना ही संस्थागत व्यवस्था या गवर्नेंस सिस्टम होता है। यानी अनुबंध का सम्मान करते हुए जवादे व्यवहार करना ही गवर्नेंस है।

समन्वय, सामंजस्य और विचार प्रबंधन

जब हम एक साझा लक्ष्य के लिए संस्थागत स्वरूप में काम करते हैं, तब यह जरूरी हो जाता है कि विचारों और मतों की विविधता को भी समझा जाए। अलग-अलग लोगों के अलग-अलग तरह के मत और विचार होते हैं। वे विषयों और स्थितियों को अलग-अलग नज़रियों से देखते समझते हैं। अतः यह जरूरी होता है कि हम इस विविधता का संरक्षण भी करें और यदि कहीं कोई टकराव उत्पन्न होता है, तो उसका प्रबंधन भी करें। विचारों में टकराव कोई नकारात्मक स्थिति नहीं है, बल्कि यह एक स्वाभाविक और प्राकृतिक स्थिति होती है।

व्यवस्था की नीति (गवर्नेंस पॉलिसी)

संस्था में प्रक्रिया के संचालन, निर्णय लेने, मूल्यों को तार्किक ढंग से व्यवहार में लाने और जवाबदेय व्यवहार को प्रोत्साहित करने के लिए व्यवस्था की नीति (गवर्नेंस पॉलिसी) आवश्यक रूप से बना लेना चाहिए। हम जिन विश्वासों और मूल्यों के आधार पर व्यवस्था चलाना चाहते हैं, उन्हें गवर्नेंस पॉलिसी के केंद्र में रखा जाना चाहिए।

जवाबदेहिता

संस्था की व्यवस्था के संचालन की नीति (गवर्नेंस पॉलिसी) में व्यक्ति-टीम और संस्था के व्यापक दायरे में आने वाले व्यक्तियों का जवाबदेय होना महत्वपूर्ण तत्व होगा। अकसर हम मानते हैं कि हमारा काम पूरी तरह से परिपक्व और सही ही होना चाहिए। और यह अपेक्षा हमें निर्णय नहीं लेने देती है। हमें व्यवहारिक पहलुओं को याद नहीं रखने देती है। हम समयबद्धता को भी भूल जाते हैं। और इसका सबसे गहरा प्रभाव पड़ता है निर्णय लेने की क्षमता पर। ऐसी स्थिति होने पर शायद निर्णय लिया ही नहीं जाता है। ऐसा लगता रहता है कि कहीं निर्णय गलत न हो जाए! अगर हमेशा सही-गलत के आधार पर ही विचार करेंगे, तो शायद आत्म विश्वास के साथ निर्णय नहीं ले पायेंगे। महत्वपूर्ण यह होता है कि हम तर्क-विवेक-प्रक्रिया और जिम्मेदारी के समीकरण के साथ निर्णय लें। यह सोचें कि हमारा उद्देश्य क्या है? हमारे मूल्य क्या हैं?

संस्था में कोई भी निर्णय लेने की एक स्पष्ट व्यवस्था होना चाहिए। उसी व्यवस्था के आधार पर निर्णय लिए और लागू किये जाना चाहिए। जब ऐसा होता है, तब निर्णय लेने में हिचक नहीं होगी। अंततः यह जरूर सोचा जाना चाहिए कि जो भी निर्णय लिया गया वह संस्था के लक्ष्य और उद्देश्यों के नज़रिये से लिया गया और निर्णय लेने में निर्धारित व्यवस्था और प्रक्रिया का पालन किया गया।

जब समीक्षा हो, तब हम यह स्पष्ट जरूर कर पायें कि 'निर्णय' किस प्रक्रिया से और किन आधारों पर लिया गया? यह प्रमाणित होना जरूरी है। जवाबदेहिता का मतलब यह है कि उद्देश्यों, प्रक्रिया और मानकों का पालन किया गया।

हमारा/संस्था का दायरा

जब हम संस्था के काम या उसके प्रभाव के बारे में चर्चा करते हैं, तब संस्था के दायरे को परिभाषित करना आवश्यक हो जाता है।

संस्था के दायरे का मतलब है जहाँ तक भी संस्था का काम, संस्था का विचार, संस्था का परिचय और संस्था की छवि का फैलाव होता है।

विकास संवाद जब समाज के किसी विषय पर संचार माध्यमों का उन्मुखीकरण करता है और इस उन्मुखीकरण के परिणाम स्वरुप वह विचार या सोच या जानकारी जहाँ-जहाँ तक पहुँचती है, वह संस्था का दायरा माना जाना चाहिए।

ऐसा नहीं है कि केवल संचारकों के समूह में शामिल 20-30 लोगों तक ही संस्था के दायरे को परिभाषित किया जाएगा।

परिचय और संदर्भ

हम किस संदर्भ में अपना परिचय दे रहे हैं, यह स्पष्ट होना जरूरी है। मसलन :

- नौकरी के लिए परिचय देना
- किसी से साक्षात्कार लेने के लिए परिचय देना
- कहीं किसी खास तरह की विशेषज्ञ सेवाएँ देने के लिए परिचय देना
- जब हम किसी से पहली बार व्यक्तिगत रूप से मिल रहे होते हैं, तब परिचय देना
- जब एक समूह में बैठकर किसी नए आगंतुक व्यक्ति को अपना परिचय देना
- किसी व्यावसायिक उद्देश्य से परिचय देना
- किसी औपचारिक बैठक में परिचय देना
- नए रिश्ते/सम्बंध बनाने के लिए परिचय देना
- प्रशिक्षण सत्र या कार्यशाला में समूह प्रक्रियाओं को सुलभ बनाने के लिए परिचय देना
- जब प्रतिबद्धताएं और मूल्य स्पष्ट होते हैं, तब हमें समझौता करने की जरूरत नहीं पड़ती है।

परिचय में शामिल अहम विषय

परिचय में कई बिंदु शामिल हो सकते हैं, लेकिन यह समझना जरूरी है कि सभी बिंदु या प्रश्न हर जगह या हर परिस्थिति में लागू नहीं होंगे। यह समझना जरूरी होगा कि जिस संदर्भ में और जिस उद्देश्य से परिचय दिया जा रहा है, वहां कौन से परिचयात्मक बिन्दुओं का उल्लेख होना चाहिए और कौन से बिन्दुओं का उल्लेख नहीं होना चाहिए!

- नाम क्या है?
- सामाजिक/पारिवारिक पृष्ठभूमि
- हमारी प्रेरणा क्या है? जीवन की कौन सी घटना या अनुभव से हमें प्रेरणा मिली?
- हमारे मूल्य क्या हैं?
- शिक्षा
- कौशल और विशेषज्ञता
- अपना विषय क्या है?
- क्या भूमिका निभाते हैं?
- पेशा क्या है?
- रुचियाँ क्या हैं?
- सपना क्या है?
- योगदान या उपलब्धियां क्या हैं?
- पद क्या है?
- सत्र में भागीदारी उनके और उनके संगठन के लिए क्या मायने रखती है?

प्रभावी परिचय के आधारभूत सिद्धांत

1 यह अध्ययन करें कि किस संदर्भ और परिस्थिति में परिचय लिया/दिया जा रहा है? [यहां सत्र संचालक की भूमिका महत्वपूर्ण हो जाती है। संचालक के निर्देशों पर ध्यान दिया जाना चाहिए। उसी अनुसार परिचय की विस्तृत या संक्षिप्त रूपरेखा बनती है।]

2 हर बार परिचय देने से पहले अपने बारे में विचार करें कि उस परिस्थिति में परिचय में कौन से बिन्दुओं को शामिल किया जाना चाहिए।

3 परिचय में हमारे अपने जीवन के ख़ास अनुभव शामिल होना।

4 परिचय देते समय व्यक्ति/समूह के हाव–भावों पर नजर रखें। देखें और समझें कि वे आपके परिचय से जुड़ रहे हैं या नहीं?

5 आपके अपने हाव–भाव परिचय से जुड़े होना चाहिए।

6 जब हम एक टीम/समूह के सदस्य के रूप में परिचय देते हैं, तब यह ध्यान रखना चाहिए कि कहीं हमारा निजी परिचय टीम/समूह को विभाजित रूप में प्रस्तुत तो नहीं कर रहा है?

7 परिचय का मतलब व्याख्यान या भाषण नहीं होता है।

8 परिचय से आत्ममुग्धता या अहंकार परिलक्षित नहीं होना चाहिए।

9 परिचय में विनम्रता और आत्मविश्वास जरूर होना चाहिए।

10 यदि आवश्यक हो तो परिचय में अपनी संक्षिप्त उपलब्धियों एवं विशिष्ट योगदान का उल्लेख करना अच्छा है। हालाँकि, इस दौरान शालीनता और विनम्रता का ध्यान रखा जाना चाहिए।

11 यह ध्यान में रखना होगा कि परिचय देने में आवाज या स्वर का स्तर इतना हो कि सभी उपस्थित लोग उन्हें सहज रूप से सुन सकें।

12 परिचय देने में उत्साह और हर्ष का भाव बनाए रखें।

परिचय के आयाम

परिस्थिति/संदर्भ पर सीमित रहें – अपना परिचय देना शुरू करने से पहले स्वयं यह समझ लेना चाहिए कि परिचय किस संदर्भ में लिया-दिया जा रहा है? इसमें स्थान, विषय, वातावरण और समूह का स्वरूप महत्वपूर्ण होता है। हर बार की परिस्थिति अलग हो सकती है। अत: हर बार यह समझ बनाना जरूरी होता है।

संस्था/टीम के सदस्य के रूप में परिचय – एक संस्था के कई विभाग या परियोजना आधारित खांचे हो सकते हैं, लेकिन यह समझना जरूरी है कि आपके परिचय से संस्था/टीम के खांचों का दृश्य उपस्थित नहीं होना चाहिए। इसे यूं समझिए कि संस्था में विषय या विशेषज्ञता आधारित विभाग होंगे, उस स्थिति में आप अपने विषय/विशेषज्ञता को अपने परिचय से जोड़ सकते हैं, लेकिन उस स्थिति में अपने डोनर/वित्तीय निवेशक को अपने परिचय से नहीं जोड़ा जाना चाहिए। जब किसी संस्था के सदस्य अपने आपको वित्तीय निवेशक/वित्तीय सहायक के प्रोजेक्ट से जोड़ कर प्रस्तुत करते हैं, तब यह माना जाना चाहिए कि वह संस्था के मूल उद्देश्यों, सपने और संगठन से जुड़ा हुआ व्यक्ति नहीं है। वह केवल अपने निजी स्वार्थ के लिए, निजी हित और फायदे के लिए संस्था से जुड़ा हुआ है।

विनम्रता के साथ अपना विषय प्रस्तुत करना – संस्था के भीतर विभाग विषयों के आधार पर बनते हैं- मसलन बाल स्वास्थ्य और पोषण, गुणवत्तापूर्ण शिक्षा का अधिकार, नागरिक मूल्यों का विकास, संस्था का प्रशासनिक विभाग, संस्था का लेखा विभाग आदि। बाल स्वास्थ्य और पोषण के विषय आधारित विभाग में एक से अधिक परियोजनाएं हो सकती हैं। ऐसी स्थिति में सबसे बेहतर यह है कि आप अपने परिचय में विषय आधारित विभाग का उल्लेख करें; न की वित्तीय निवेशक सहायित परियोजना का।

केवल अपने पद तक सीमित न रहें – एक परिपक्व परिचय में 'पद' पर बहुत जोर नहीं दिया जाना चाहिए। पद में निहित एवं अपेक्षित भूमिका और दायित्वों का उल्लेख करना अधिक उपयोगी होगा।

शरीर के हाव-भाव – आपके शरीर के हाव-भावों से विनम्रता का प्रस्तुतिकरण होता है। आपको ध्यान रखना होगा कि आप आत्मविश्वास के साथ अपने आपको प्रस्तुत करें।

समुदाय को पढ़ लेना – अपने परिचय की शुरुआत करने से पहले आपको यह पता होना चाहिए कि जिन्हें आप परिचय दे रहे हैं, वे क्या जानना चाहते हैं? होता यह है कि परिचय लेने वाला व्यक्ति यह देख रहा होता है कि इस संस्था की टीम के सदस्य एक दूसरे से किस तरह से जुड़े हुए हैं; लेकिन आपका परिचय यह बता देता है कि हम एक टीम के रूप में नहीं बल्कि छोटी-छोटी परियोजनाओं में बंटे हुए लोग हैं।

गर्व का अहसास – जिस संस्था के साथ आप जुड़े हुए हैं, क्या आपको उस संस्था का नाम लेने या उससे अपना जुड़ाव बताने में हीनता का बोध हो रहा है? या आपको लगता है कि आपके व्यक्तित्व, अनुभव और उपलब्धियों के आकार के मान से इस संस्था से मेरा जुड़ाव मेरे प्रभाव को कम करता है? सम्भव हो सके तो ऐसी स्थिति में ज्यादा दिन तक फंसे नहीं रहना चाहिए। यह बोध आपके परिचय की शैली से प्रदर्शित होता है।

परिचय की भाषा और शैली – अपनी भाषा सरल रखें जो समूह के प्रत्येक सदस्य को आसानी से समझ आ सके।

हल्की बातें/चुटकुलों से बचना – परिचय करते समय हल्की बातें कहने / मजाक बनाने / चुटकुलों से बचना चाहिए।