

SVATKO DOLASKOM NA NOVO RADNO MJESTO OČEKUJE DA MU BUDE BOLJE NEGO NA PRETHODNOM. NEKADA SE TO DOGODI, A NEKADA NE.

ta ili su otpori promjenama dominantno obilježje tvrtke.

- Kod predlaganja promjena (uklanjanje uočenih negativnih stanja i/ili unapređenja poslovanja) točno utvrdite tko donosi konačnu odluku i svoje napore usmjerite prema njemu.

- Ako u vašoj novoj tvrtki ne postoji procedura o davanju inicijativa, nastojte se izboriti kako bi se ona napravila i tako vama olakšala institucionalno djelovanje što se tiče inicijativa za pokretanje promjena.

- Svaki prijedlog za uvođenje promjena izaziva otpore bez obzira na pozitivne rezultate promjene.

Budite strpljivi i uporni u predlaganju promjena i ne odustajte od promjena kada se pojave otpori.

- Praksa pokazuje da su otpori veći što je osoba na višem položaju u organizaciji. To je paradoks ali žalost i realnost. Toga budite svjesni. Izaberite strategiju kojom ćete učinkovito ukloniti takve otpore.

- Pitajte postojeće zaposlenike kako su se oni ponašali po dolasku u tvrtku.

- Pitajte sve odreda u radnom okruženju što vam oni savjetuju na koji način bi bili najkorisniji za tvrtku, prihvaćeni od vašeg okruženja i svojim znanjima, vještinama i kompetencijama postizali željenu karijeru.

- Pitajte svoje poznanike i poslovne partnere kako su se oni ponašali po dolasku u novu tvrtku i učite se na njihovim iskustvima.

- Angažirajte poslovnog trenera za upravljanje profesionalnom karijerom kako bi vam pomogao na vašem novom poslu.

Praktikum

Kako ćete se ponašati u odnosu na zatečena stanja koja ne odobravate, čine vas stresnima i onemogućavaju vam razvoj vaše profesionalne karijere?

1. Detaljno utvrdite negativna stanja u područjima koja su u vezi s vašim poslom. Nema drugog rješenja nego napraviti SWOT analizu i kroz njene sastavnice (snage, slabosti, prilike i prijetnje) utvrditi stvarno stanje u tvrtki i vašem novom poslu. Pri tome je važno u potpunosti isključiti emocije i neprovjerene informacije kojima ćete biti bombardirani iz vašeg radnog okruženja.

2. Odredite prioritete (redoslijed) uklanjanja zatečenih negativnih stanja. Bez obzira o čemu se radi, uvijek će biti više utvrđenih negativnih stanja. Odredite prioritete rješavanja uočenih negativnih stanja i obvezno definirajte rokove za njihovo uklanjanje.

3. Utvrdite optimalnu strategiju za uklanjanje uočenog negativnog stanja.

Ovo je najkritičnija točka jer:

- promjene se teško prihvaćaju
- novi ste zaposlenik i gotovo nitko ne očekuju da "odmah" mijenjate stvari

- stari zaposlenici vas smatraju konkurencijom

- mnogi će smatrati kako kao novi zaposlenik nemate „pravo“ drugima odmah pametovati.

4. Potražite saveznike za potrebne promjene: kod nadređenih, suradnika i podređenih - uvijek ima onih koji su za promjene, ali im treba poticaj. Možda ste baš vi ta osoba. Mudro djelujte kako se vaše dobre i konstruktivne namjere ne bi krivo protumačile, a vaš novi posao pretvorio u noćne more.

zašto čitam poslovni savjetnik .com



Najveća moć današnjeg vremena je informacija. Za njom svaki poduzetnik žudi kako bi došao do prave prilike za ostvarivanje dobiti. Jednako važno je i cijeloživotna edukacija koja nam greške dovodi na najmanju razinu. Poslovni savjetnik za mene je osnovno štivo s puno zanimljivih informacija, što poslovnih što informacija vezanih uz edukaciju. Poslovni savjetnik mi je časopis u kategoriji "must have".

Domagoj Zuščak, vlasnik Pyrius Informatika

5. Stvarajte mrežu zaposlenika koji želi promjene kao dio svakodnevne politike i prakse u tvrtki. Komunicirajte i povežite se sa svima koji žele promjene kroz kontinuirana i sustavna djelovanja s ciljem uklanjanja uočenih negativnih stanja.

6. Prezentirajte vaša pozitivna iskustva s prethodnog radnog mjesta. Za ove aktivnosti imajte puno takta i nemojte previše naglašavati vaše prethodno radno mjesto. Mnogima to može zasmetati i otežati vaš početak u novoj radnoj sredini.

7. Ukažite diplomatski kako se uspješna konkurencija tako ne ponaša. Ako u vašoj novoj tvrtki ne postoji institucija *benchmarkinga* (cjelovita usporedba ili usporedba pojedinih elemenata s drugima), predložite je kao jednu od strategija djelovanja.

8. Potičite promjenu stanja sofisticirano - bez optužbi, presije i s dovoljno strpljenja. Vrijeme je vaš saveznik. Neka vas drugi dožive kao pojedinca koji želi dobro tvrtki. Svim pojedincima koji su svjesni potreba i žele kontinuirano i sustavno s vama stvarati nove vrijednosti dajte podršku i priznanje za angažman.

9. Vaša nova sredina je godinama živjela uz postojeću

kulturu i treba joj vremena da se pokrenu uspješne promjene. Za uspješne promjene je važnija sustavnost i kontinuitet od brzine promjena koju većina pojedinca i organizacija u cjelini ne mogu pratiti (nema dovoljno znanja i vještina) i opiru se promjenama.

10. Pozitivnu promjenu zajedno s drugima primjereno "proslavite" kao poticaj i motivaciju za daljnje aktivnosti na unapređenju poslovanja. Drugi će vas odmah uočiti kao pokretača promjena, što će u pozitivnoj sredini dovesti do vaše brže prepoznatljivosti, a time i uspješne karijere.

Poslije svake uspješno provedene promjene (uklanjanje negativnog stanja), odaberite sljedeće negativno stanje i uklonite ga koristeći prethodnu, prilagođenu ili novu strategiju (način). I obvezno učite na prethodnim iskustvima.

Zaključak

Po dolasku na novo radno mjesto vrlo brzo, sami i uz pomoć zaposlenika iz vašeg okruženja, imat ćete cjelovitu sliku nove radne sredine. Za zatečena negativna stanja imate pravo i obvezu da ih mijenjate.

Vi ste novi zaposlenik i oni koji su vas zaposlili očekuju od vas da stvarate nove vrijednosti, a to bez promjena nije moguće. Naravno, bit će otpora promjenama koje vi zagovarate, ali nemojte odustajati od promjena zbog otpora koji su neizbježni ali i savladivi. ■

Budite pokretač promjena u svom novom radnom okruženju, kontinuirano i sustavno dajte praktičan doprinos vašoj novoj radnoj sredini i na taj način stječite uspješnu profesionalnu karijeru.