

AKO „URIADIŤ“ ZMENY V PRACOVNEJ OBLASTI

Rozhoduje schopnosť uskutočňovať zmeny o úspešnosti manažéra? Zmeny tu boli, sú a aj budú. Je dobré sa naučiť s nimi žiť a využiť ich v prospech rastu a rozvoja. Je len na nás, ako sa postavíme k výzvam a problémom – nielen v pracovnej oblasti. Niekomu zmeny zastavia, iných naopak inšpirujú a motivujú na sebe pracovať viac.

Dodnes si veľmi dobre pamätám na slová, ktoré mi povedal môj priamy manažér, keď ma oficiálne „nominoval“ do mojej prvej senior riadiacej pozície: „Odteraz nečakaj podporu od manažmentu, odteraz si ty zodpovedný tak za rast a rozvoj členov tvojich tímov, ako aj za ich výsledky.“ Jasne mi ešte zdôraznil:

„Keď tvoj tím dosiahne úspech, bude to úspech tímu, ale keď tvoj tím zlyhá, je to tvoje zlyhanie.“

Pred odchodom ma potľapkal po pleci a povedal: „Volaj mi, až keď budeš mať skutočný problém.“ Až vtedy som si uvedomil, aká je realita.

1. SIGNÁLY K ZMENE .– POCHOPENIE REALITY

V tom čase som mal na starosti 3 veľké poradenské projekty a svoju šancu som chcel naozaj využiť. Chcel som

mať veci pod kontrolou. Situáciu, keď som nebol u klienta denno-denne a informácie o stave projektu som mal dostávať z druhej ruky, som doteraz nepoznal. Táto zmena priniesla so sebou iné očakávania a nový spôsob vykonávania mojej práce. Na začiatku som sa cítil dosť neisto a ten pocit bol pre mňa nový a nepoznaný.

2. VNÚTORNÉ PRIJATIE ZMENY

Medzi mojím systémom riadenia jedného projektu a úspešnými senior manažérmi, ktorí už riadili viacero projektov súčasne, som videl veľa rozdielov. Potreba zmeny môjho myslenia bola zrejmá a priam nevyhnutná. Rozhodol som sa konať. Ešte som nevedel presne, čo mám urobiť po novom a čo zmeniť. Bolo mi jasné, že ak chcem byť silná podpora pre moje tímy, musím fungovať ináč. Bolo potrebné zabezpečiť adekvátne rozloženie svojich síl na jednotlivé projekty. Neskôr som si uvedomil, že to bola práve moja túžba uspieť a posunúť sa vpred, ktorá ma inšpirovala a motivovala k ďalším zmenám.

3. OCHOTA RISKOVAŤ = ODVAHA ZAHODIŤ STARÉ

Strach, neúspech, obavy, poníženie, výsmech, strata sebadôvery a sebavedomia, potupa, strata dôvery, sklamanie, ohováranie, odmietnutie – toto všetko sú pocity, ktoré sú spojené so zmenou. Strata aj nedobre fungujúcich metód, procesov, postojov a názorov je predsa len strata. K tomu pridáme pocit bezmocnosti, lebo nevieme, čo bude nasledovať. Hladina nervozity a neistoty sa ešte viac zvyšuje. Práve preto sa veľa ľudí do zmeny nehrnie. Aj keď nadávajú na dnešné podmienky, systémy a postupy, radšej zostávajú v dobre zabehaných koľajach a nič nemenia. **Deklarovanie potreby zmeny a realizácia zmeny sú dve veľmi odlišné veci.**

4. POHĽAD VPRED .– NEHLADANIE DIAMANTOV V HNOJI

Pokračovať v starých koľajach som nemohol. Jednoducho som to ani časovo, ani fyzicky nestíhal. Bolo úplne zbytočné konštatovať a obhajovať sa, aké super veci som sa doteraz naučil. Potrebný bol pohľad vpred. **Skúsení**

kolegovia ma opäť podržali a dobre mi radili: „Prestaň robiť veci za jednotlivých projektových manažérov a deleguj na nich svoje právomoci, ale aj zodpovednosti.“ Teória znela jednoducho. Prax? Bol som vo všetkom zaangažovaný, ale nič som nestíhal dotiahnuť dokonca. Musel som prestať robiť veci po starom a „nehľadať diamanty v hnoji“. Opustil som svoju zónu komfortu a začal rozmýšľať po novom.

5. OPUSTENIE 5. ZÓNY KOMFORTU – TVORBA NOVÉHO

Radost', úspech, úsmev, dosiahnuté ciele, inovácia, motivácia, inšpirácia, chuť, rozvoj a rast, noví priatelia, príjemné zážitky, nové výzvy – to sú tie veci, ktoré prináša pozitívna zmena, no nikdy neprichádzajú zadarmo. Ešte som nepoznal jasný spôsob, ako riadiť projekty tri. Pociť neistoty bol veľký. No túžba a chuť naučiť sa nové veci a dokázať to bola vyššia. Najhoršie bolo nepodľahnúť a neskľznuť do starých dobre zabehaných koľají. Tu rozhoduje vytrvalosť a vnútorná sila každého manažéra. Ľudia sa často vracajú k starým riešeniam len z lenivosti. Dovolí sa im to. Preto je veľmi dôležité robiť také veci, ktoré nás bavia a tešíme sa z nich.

6. NOVÉ MYSLENIE

Jasne som pochopil, že sa musím viac venovať rozvoju svojich tímov. Chcel som tráviť viac času na rozvoji ich riadiacich zručností. Vytvoril som si stratégiu rozvoja jednotlivých tímov a ich členov. Predstavil som si, cez aké veci som prechádzal ja, keď som bol na ich pozícii. Zosumarizoval som si, čo mi fungovalo a v čom bol potenciál pre zlepšenie. Späť som sa pozrel na to, ako sa o mňa a môj rozvoj staral môj priamy nadriadený. Pýtal som sa, akou oporou mi bol môj šéf. Ako mi pomáhal riešiť moje vtedajšie problémy a výzvy. Akou formou so mnou komunikoval. Ako som to v daných chvíľach vnímal ja. Keďže som mal viac času premýšľať a tvoriť, začal som sa aj na moju doterajšiu prácu pozerať inak. Do rozvojových plánov mojich ľudí som zapracovával aj veci,

ktoré som ja na ich pozícii neovládal. Prekvapivé pre mňa bolo zistenie, že som konanie môjho doterajšieho šéfa začal vidieť v iných súvislostiach. Jeho rozhodnutiam som začal viac rozumieť, keďže som mal aj viac informácií. **Mal som čas zastaviť sa a veci som začal vidieť z nadhľadu a v širších súvislostiach. Nový pohľad mi priniesol novú optiku na riadenie projektov.**

7. NOVÉ ČINY 7. A KONKRÉTNE AKCIE

Ak zmena skončí len v hlave, v realite sa nič sa nezmení. Začali sme organizovať pravidelné tréningy a školenia pre všetkých členov tímov. Veci, ktoré som dovtedy považoval za žrútv čas, ☺. Okrem toho som začal viac času venovať manažérom jednotlivých projektov. Viedol som ich k väčšej samostatnosti. Nechával som prípravu riešení a konceptov na nich. Nezasahoval som im do ich spôsobu riadenia. Skôr som sa cítil ako ich mentor. Snažil som sa, aby na riešenia problémov prišli oni sami. Nedával som im riešenia na tácke, aj tak by ich neakceptovali. Boli by len nanútené odo mňa ako ich nadriadeného a o ich správnosti by neboli presvedčení. V tom čase to boli pre mňa nové veci a nevedel som, či ich robím správne. Až spätná väzba mi dávala jasný signál, že idem správnym smerom. Členovia tímu sa cítili istejšie a vedeli, čo sa od nich očakáva. Začali byť aktívnejší, vzrástla ich sebadôvera, a tým aj akceptácia zo strany klienta. Pozitívne vnímali, keď

na projekt prišli iní skúsení manažéri a špecialisti a aj oni sa s nimi podelili o ich konkrétne praktické skúsenosti a inšpirácie. **V tejto fáze zmeny je dôležité konať po novom a nespoľiehať sa na „vesmírny zázrak“.** Prvé výsledky ešte nemusia byť také, ako očakávame. Opakovanie nových akcií a ich vyhodnocovanie nás môže posunúť do novej reality. Každý má svoje tempo. Rôzni ľudia reagujú rôzne na zmeny. Niektorým to ide rýchlejšie, iným ešte rýchlejšie. Očakávanie, že každý bude vnímať zmenu tak ako my, je príliš naivné. Každý človek je jedinečný a každý má iné skúsenosti, hodnoty a ciele. Snaha o pochopenie druhej strany a hovoriť jej jazykom je ďalším kľúčom k úspešnej zmene.

8. VYSNÍVANÁ 8. NOVÁ REALITA

Sila malých krokov, radosť a chuť napredovať a inovovať, prekonanie strachu a často aj samých seba nás dostane tam, kde chceme. A potom sa ani nenazdáme a sme tam. Zrazu žijeme zmenu, ktorú sme krok po kroku realizovali. Vtedy zisťujeme, že to nebolo až také náročné, ako sme sa obávali. Každá úspešná zmena je víťazstvo. A víťazstvo treba osláviteľ a pochváliť svoj tím a skvelé výsledky. Dôležitá myšlienka na záver procesu zmeny: Čo nás čaká po úspešnom zrealizovaní zmeny? Ďalšia zmena... ☺

Autor:
Ing. Peter Minárik,
COMM-PASS




COMM-PASS
...enjoy your change

zmeňte život vašej firmy

tréningy a poradenstvo | www.commpass.sk

MESAČNÍK PRE OSOBNÝ A PROFESIONÁLNY RAST



Zisk
manažment
si môžete objednať
telefonicky na:
041 70 53 222
alebo e-mailom na:
služby@ezisk.sk
www.ezisk.sk

Zisk manažment je mesačník, ktorý čitateľom prináša praktické informácie a návody na to:

- ako viesť a riadiť firmu,
- ako úspešne podnikať,
- ako nájsť správnych zamestnancov,
- ako ich motivovať inou ako finančnou formou,
- ako odhaliť povalačov,
- ako hodnotiť a odmeňovať,
- ako vybudovať dobré meno firmy,
- ako na trhu preraziť a ochromiť konkurenciu,
- ako pri podnikaní ušetriť,
- ako sa úspešní stali úspešnými,
- ako byť spoločensky zodpovedný,
- ako si získať a udržať zákazníka,
- ako zákazníka nestratiť,
- ako robiť marketing (nielen) na internete,
- ako na sociálne siete,
- ako riadiť seba a svoj profesionálny rast,
- ako sa stať lídrom,
- ako profesionálne „nevyhorieť“.

Manažérom, personalistom, marketérom a podnikateľom poskytuje praxou overené rady a nápady, ktoré smerujú k zvyšovaniu zisku v podniku. Viac o mesačníku Zisk manažment nájdete na www.ezisk.sk.

**VŽDY
SA NÁJDE
DIERA NA TRHU,
KDE UVIDÍTE
ZISK**