

ВАШ КОНСАЛТИНГ ЗА УСПЕШНО ВОЂЕЊЕ БИЗНИСА

Промена као неопходност успешног пословања

„Интелигенција је способност прилагођавања променама“

Стiven Хокинг

Пословање компанија у 21. веку могло би се окарактерисати као врло динамично и подложно честим променама и прилагођавањима. Велики и троми системи стагнирају или чак и пропадају. Модерне организације, овичане успехом, реагују благовремено и проактивно утичу на своје резултате у пословању. Ништа се не препушта случајности, док се развој планира врло пажљиво у складу са дугорочним циљевима и унапред постављеном стратегијом, најпре интерно, а потом и у сарадњи са екстерним консултантима, који поседују потребну експертизу.

непознату будућност и направити жељени помак у пословању?

Одговор је свакако у континуираном напретку и управо је зато, свакој промени, потребно прићи поступно и градити успех веома пажљиво, корак по корак.

Дакле, оно што је прво потребно да урадимо јесте дефинисати циљ и сврху промене и то прилагођено искомуницирати најпре са менаџерима, а потом и њиховим тимовима. Потребно је направити одређена сценарија шта би било када промену не бисмо спровели и како ће све изгледати након успешно спроведене промене. Потом је неопходно дефинисати рок у коме се жели имплементација промене, а уједно предвидети и могуће ризи-

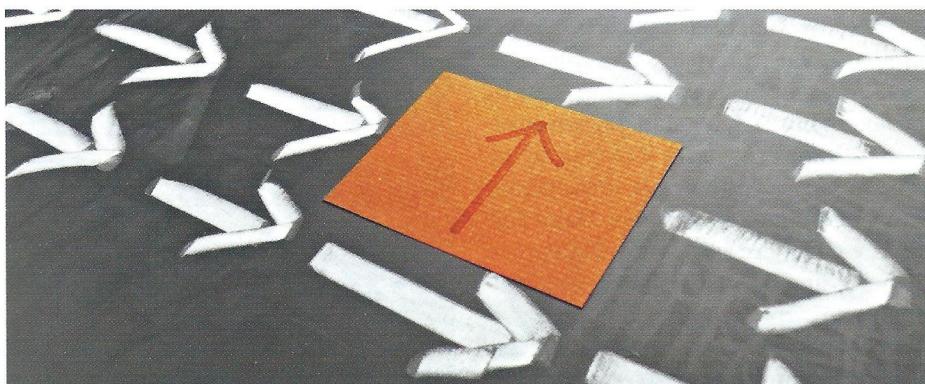


Пише: Гordanа Панајотовић, тренер, пословни коуч и консултант
gordana.panajotovic@eaglesmart.rs

Најзначајнији задатак, како топ менаџмента тако и средње линије менаџмента, јесте комуникација са запосленима и придобијање њихове подршке да се потребна промена спроведе. Док се не придобије највећи део запослених, не би требало покретати револуцију од промене, јер ће то заправо довести до нестабилности и таласа несигурности у оквиру саде компаније. Пресудно је не дозволити слободно тумачење промене из неформалних извора, већ изаћи са јавном објавом шта промена заиста јесте и зашто је потребна компанији, а уједно и запосленима. Потребно је фокусирати се на бенефите промене и оно што ће бити лакше, брже, боље и квалитетније, како за запослене, тако и за клијенте, уз остварење већег профита и дугорочног раста компаније. Некада је промена предуслов опстанка и дугорочног развоја, а све у циљу остварења бољих резултата и квалитетнијег позиционирања на тржишту. Некада смо иноватори, а некада следбеници у неминовном таласу промена. Снага једне организације лежи управо у могућности да на прави начин испрати све промене, од најмањих, до оних веома битних и одлучујућих за даље пословање компаније.

Некада смо иноватори, а некада следбеници у неминовном таласу промена. Снага једне организације лежи управо у могућности да на прави начин испрати све промене, од најмањих, до оних веома битних и одлучујућих за даље пословање компаније

ке, као и потенцијална сценарија у случају одступања од првобитног плана. Затим је потребно препознати лидере који подржавају промену и спремни су активно да учествују у истој. Од пресудног значаја за спровођење промена на организацијском нивоу јесте управо ширење позитивне свести и пружање подршке у процесу разумевања увођења новина од стране амбасадора промене.



Зато је данас потребно изградити брз и флексибилан систем, а да бисмо у томе успели, неопходно је благовремено припремити целокупно окружење на промену, а најпре запослене у компанији. Као то урадити, када промена аутоматски подразумева и отпор? Отпор свему ономе што је непознато и ново, уз питања шта ће промена донети и како ће то утицати на мене као појединца, на мој тим, колеге и целокупну компанију. Менаџери се обично питају како ће промена утицати на њихову позицију и мишљење, коју су пажљиво градили из дана у дан. Могло би се рећи да један број запослених чак и очекује и нада се промени, али је се уједно и плаши. Страх од непознатог један је од највећих страхова, који могу пресудно утицати на успешност у имплементацији жељене промене и зато се поставља питање: остати у сигурној и познатој садашњости и стагнирати или храбро кренути напред у

„Неуспех није фаталан, али неуспех да се промените може бити“

Џон Буден

У сваком случају, јасна, прецизна и отворена комуникација, као и спремност да се одговори на сва потенцијална питања запослених, представљају кључ успеха сваке промене у пословном окружењу. Тек тада је могуће кренути са имплементацијом промене, коју ћете свакако поделити у више фаза. Битно је сваку фазу прославити и наставити даље још успешније, јер ништа не мотивише запослене тако као успех. Зато, будите спремни да се брзо промените, уживајте у томе и само напред у нове пословне победе.