

18 Ways To Survive Your Company's Reorganization, Takeover, Downsizing, or Other Major Change



By Morton C. Orman, M.D. Copyright © 1995-2010 M.C. Orman, MD, FLP

დღეს მრავალი კომპანია ძლიერი ეკონომიკური ზეწოლის ქვეშ იმყოფება. ძალიან ხშირია რეორგანიზაციები, შესყიდვები, შერწყმა, შემცირება, ერთობლივი საწარმოები და სხვა მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რადგან კომპანიები მუდმივად ცდილობენ ზრდას და გადარჩენას.

ეს ცვლილებები ყველას უქმნის ახალ გამოწვევებს და მოთხოვნებს, დაწყებული დირექტორიდან სატელეფონო ოპერატორამდე. ამიტომ ორგანიზაციის ყველა წევრმა უნდა ისწავლოს გაუმკლავდეს ცვლილებებს ან გაიზიაროს შედეგები.

ცვლილებების არასათანადო დაგეგმვამ შესაძლოა დაგვაკარგინოს სამუშაო ძალები, რაც დამატებით პრობლემებს ქმნის კომპანიაში; გამოიწვიოს ამასთანავე, დარჩენილი სამუშაო ძალის დემორალიზაცია; პერსონალის ბრუნვის ზრდა; უარყოფითი ზეგავლენა მოახდინოს თანამშრომლობასა და ერთობლივ მუშაობაზე; შეიძლება მოჰყვეს სტრესის, შფოთვის, გაცდენების, ავადმყოფობის და შეცდომების დონის მატება.

ამ კონკრეტული მოხსენების მიზანია გამოვყოთ თვრამეტი პრინციპი, რაც ხელს შეუწყობს ორგანიზაციული ცვლილების დაძლევას. მიუხედავად იმისა, რომ ამ პრინციპიდან თვრამეტივე შეიძლება არ ესადაგებოდეს თქვენს სიტუაციას, გთხოვთ, წაკითხოთ სრული სია, რათა იპოვოთ ის, რაც თქვენთვისაა შესაფერისი.

1. მოემზადეთ ცვლილებისთვის

რადაცის შეცვლა - ცხოვრებას განუყოფელი ნაწილია. თუმცა, დღევანდელ ბიზნეს კლიმატში, ცვლილებების ტემპი ნამდვილად გაიზარდა.

გამომდინარე იქიდან, რომ ადამიანების უმეტესობას არ მოსწონს ცვლილებები, მარტივად შეგიძლიათ გაიგოთ, თუ დღევანდელი ცვლილებები რამდენად სტრესულია პერსონალისთვის.

უმეტეს ჩვენგანს ურჩევნია მიჰყვეს დადგენილ პროცედურებს. ყველას მოგვწონს ვიგრძნოთ თავი დაცულად, სტაბილურად და გაცნობიერებული პასუხისმგებლობებით.

ერთადერთი, რაც ჩვენ ყველაზე მეტად გვეზიზღება, არის გაურკვეველობა - გაურკვეველობა ჩვენი მუშაობის, ჩვენი მომავლის, ორგანიზაციაში ჩვენი სტატუსის, როლის შესახებ, რომლის განხორციელებასაც ჩვენ ველოდებით და კიდევ სხვა რა ცვლილებები შეიძლება მოხდეს.

სამწუხაროდ, ბიზნესის უმეტესობა იძულებულია დღეს მოახდინოს ცვლილებები იმისათვის, რომ გადარჩეს. გლობალური გარდაქმნები მოითხოვს სწრაფ კორექტირებას. ადგილობრივი და

ეროვნული ეკონომიკური ძალები სწრაფად უნდა გავაცნობიეროთ და სწრაფად მოვახდინოთ რეაგირება. კონკურენციის ახალი წყაროები და ახალი ტექნოლოგიები უცბად სადღაც დან ჩნდებიან.

წარმატებული ათლეტიზმის პროფესიონალი სპორტული გუნდების მსგავსად, დღეს ბიზნესმა მუდმივად უნდა შეიტანოს ცვლილებები, რათა შეინარჩუნოს კონკურენტუნარიანობა.

ამრიგად, იმის ნაცვლად, რომ შეგეშინდეთ ცვლილების და წინააღმდეგობა გაუწიოთ მას, ან იმედია იყვით, რომ ის არასდროს შეგეხებათ, ბევრად უკეთესია, რომ გააზრებულად მოამზადოთ საკუთარი თავი მოსალოდნელი, გარდაუვალი ცვლილებებისთვის.

დღესვე დაიწყეთ იმის წარმოდგენა, თუ როგორ გაუმკლავდეთ მოულოდნელ, მასობრივ ცვლილებებს. იფიქრეთ სავარაუდო სცენარებზე, შემდეგ მოახდინეთ ტვინის შტურმი თვითონვე ან სხვებთან ერთად, თუ როგორ შეიძლება საუკეთესო პასუხი გავცეთ კარს მომდგარ გამოწვევას.

წარმოიდგინეთ, რომ „მუდმივად ლეიბს გაცლიან ქვემოდან“ და თუკი ეს რეალურად მოხდება, თქვენ სასოწარკვეთას კი არ მიეცემით, ამას უკვე ფსიქოლოგიურად და ემოციურად მომზადებული შეხვდებით.

თუ ცვლილებები არ მოხდება, თქვენთვის ისედაც კარგია. წინასწარი მზადება მოგცემთ უფლებას თავი იგრძნოთ ბევრად უსაფრთხოდ და თავდაჯერებულად, თქვენს ყოველდღიურ მოღვაწეობაში.

2. გამოხატე კმაყოფილება, დანაკარგი, მომავლის შიში

ცვლილებების მოხდენა არ არის უმტკივნეულო. მაგრამ, ცვლილებამ, ასევე, შესაძლოა მოიტანოს პიროვნული ზრდის, მიღწევებისა და ორგანიზაციული წარმატების მიღწევის ახალი შესაძლებლობები. ცვლილებები, ასევე, იწვევს ნაღველს, დანაკარგებს და შფოთვის მომავალზე. ეს ადამიანის აბსოლუტურად ნორმალური რეაქციაა.

ადამიანის სამსახურიდან გათავისუფლება ან თავისი სურვილით მისი დატოვება, ყველასთვის მტკივნეული პროცესია. ვუთანაგრძნობთ ჩვენს მეგობრებს და კოლეგებს. თანაგრძნობით ვეკიდებით მათ ტკივილს, გაბრაზებას და მწუხარებას. უფრო სწორად, რეალურად ჩვენც გვიჩნდება მსგავსი გრძნობები, როდესაც ახალი მოთხოვნების და პასუხისმგებლობის წინაშე აღმოვჩნდებით.

მაშინაც კი, როდესაც ადამიანებს აწინაურებენ, ან იცვლება ორგანიზაციული ურთიერთობები, ან საკუთარი სამუშაო პასუხისმგებლობები, ადამიანს უჩნდება ნორმალური რეაქცია დარდის, მოუსვენრობის და დანაკარგის განცდის სახით.

ერთერთი ყველაზე ცუდი რამ, რაც შეგიძლია გააკეთო, არის თავის მოტყუება, რომ ყველაფერი კარგადაა. მაშინაც კი, თუ გონებით ეთანხმებით, რომ ცვლილებები აუცილებელია, ემოციურად, მაინც შეიძლება გქონდეთ მტკივნეული უარყოფითი რეაქციები, რომელსაც ესაჭიროება გამკლავება.

სამწუხაროდ, დღევანდელი საქმიანი კულტურა გულწრფელ ადამიანურ ემოციებს არ ითვალისწინებს. ნეგატიური გრძნობების გამოხატვა ან თუნდაც აღიარება, ითვლება "უადგილოდ". მოლოდინი აქვთ, რომ თანამშრომლები მუდმივად ფიზიკური, პოზიტიური და „გუნდური მოთამაშეები“ უნდა იყვნენ. მიუხედავად იმისა, რომ ასეთი ქცევა იმსახურებს შექებას, ადამიანებს, ასევე, უნდა შეეძლოთ გულის ტკივილის გამოხატვაც.

ეს ნამდვილად იციან განათლებულმა ბიზნეს ლიდერებმა. მნიშვნელოვანი ცვლილების დროს, ისინი აქტიურად მოითხოვენ თანამშრომლებისგან უარყოფით ემოციებს. მათ იციან, რომ ამ გრძნობების უარყოფა ან მათი გამოხატვის ჩახშობის მცდელობა, მხოლოდ გააუარესებს მდგომარეობას.

3. არარეალისტური მოლოდინები

არარეალური მოლოდინები შეიძლება გახდეს სტრესის და არასაჭირო განცდების უზარმაზარი წყარო. სამწუხაროდ, როდესაც ორგანიზაციები განიცდიან შემცირებას, რესტრუქტურისაციას ან სხვა მნიშვნელოვან ცვლილებას, ხშირად წარმოიქმნება არაჯანსაღი, დაუსაბუთებელი მოლოდინები.

ზედა დონის მენეჯმენტს, შესაძლოა, მოლოდინი ჰქონდეს, რომ პროდუქტიულობის მიღწევა სწრაფად მოხდება, მაშინაც კი, როდესაც სამუშაო ძალები მკვეთრად შემცირდა ან კიდევ ხელმძღვანელობას ჰგონია, რომ მათ შეუძლიათ მოახდინონ ნებისმიერი ცვლილება, და ამასთანავე, არ აინტერესებდეთ მათ მიმართ თანამშრომელთა დამოკიდებულება.

მეორეს მხრივ, თანამშრომლები მოელიან ხელმძღვანელობისგან ფრთხილ და თანაგრძნობით აღსავსე დამოკიდებულებას. კომპანიის ხელმძღვანელისგან ელიან საუკეთესო მოპყრობას; მათი გრძნობებისა და საჭიროებების მიმართ მაღალ მგრძობელობას; ან მეტ პატივისცემას მათი ჯანმრთელობის, კეთილდღეობისა და ოჯახური პასუხისმგებლობებისადმი.

მიუხედავად იმისა, რომ ეს ყველაფერი შეიძლება იყოს მნიშვნელოვანი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის კარგი ურთიერთობისთვის, იმის მოლოდინი, რომ ამას მიიღებენ ხელმძღვანელობისგან (რიგითი თანამშრომლების მხრიდან წახალისების გარეშე) ქმნის იმედგაცრუებას, უკმაყოფილებას და დაბალ მორალურ განწყობას.

4. ნუ დაუშვებთ საკუთარი თავის ან სხვის ბოროტად გამოყენებას

ცვლილების დროს მიღებულია, რომ საკუთარ თავს ან სხვებს ვაძლევდეთ ძალადობის უფლებას. როდესაც თანამშრომლები ტოვებენ სამსახურს ან მათ ათავისუფლებენ, ბუნებრივია, იბადება კითხვა „მომდევნო ხომ არ ვიქნები მე?“ შიშის ამ ატმოსფეროში, თანამშრომელი ხმამაღლა ვერ გამოთქვამს თავის უკმაყოფილებას, როდესაც მას წაუყენებენ დაუსაბუთებელ ან არაგონივრულ მოთხოვნებს. ეს შფოთვა სწრაფად ვრცელდება მთელს პერსონალზე, რაც კიდევ უფრო ართულებს მხარდაჭერას, კომპანიის „დაუსაბუთებელ პოლიტიკაზე“ ეჭვის შეტანისას.

მაგრამ ზოგჯერ დაკითხვის პოლიტიკა სასარგებლოა და დროული. თუ გრძნობთ, რომ თქვენ ან თქვენს კოლეგას უსამართლოდ ექცევიან, შეეცადეთ განიხილოთ ეს საკითხი თქვენს უშუალო უფროსთან. შეეცადეთ ეს ისე გააკეთოთ, რომ არ შეურაცყოთ ვინმე ან შექმნათ შთაბეჭდილება, რომ თქვენ ხართ ზარმაცი, არ გაქვთ თანამშრომლობის სურვილი ან არ გსურთ თქვენი წილი საქმის კეთება. დიახ, ყოველთვის არის რისკი, როდესაც ასეთ ნაბიჯს დგამთ. თქვენ, შეუძლიათ მარტივად გაგათავისუფლონ ან მოგაწეპონ არეულობის შემომტანის იარაღი. მაგრამ თუ თქვენ ნამდვილად გაქვთ თქვენი კომპანიის ინტერესები, შეგიძლიათ შეთანხმების მიღწევა ყველა დაინტერესებულ მხარესთან, თქვენი წარმოდგენით უფრო მეტად სამართლიან და ჰუმანურ სამუშაო გარემოზე.

ბოლოს და ბოლოს, თუ დარჩენილი პერსონალი გაბრაზებული და დემორალიზებულია, როგორ შეიძლება ეს სასარგებლო იყოს ბიზნესისთვის?

5. აღიარეთ ნებისმიერი გაზრდილი წნეხი, მოთხოვნები ან სამუშაო

ერთერთი ყველაზე დიდი შეცდომა, რომელსაც კომპანიების უმეტესობა უშვებს შემცირების ან რესტრუქტურისაციის დროს, არის ის, რომ მათ არ შეუძლიათ აღიარონ მზარდი ზეწოლა, მოთხოვნები და სამუშაო დატვირთვა, რაც დროებით გადადის დარჩენილ თანამშრომლებზე.

ზოგჯერ დატვირთულ მუშაკებს სთხოვენ ორი ან სამი ადამიანის სამუშაოს შესრულებას რაიმე განსაკუთრებული შეფასების ან აღიარების გარეშე. მათი ხელფასები პროპორციულად არ იზრდება ან, შესაძლოა, საერთოდ არ გაიზარდოს. მიწოდებული რესურსები ხშირად ძალიან მწირია ან არ არსებობს. ამავდროულად, მათი შესრულების მოთხოვნები შეიძლება მნიშვნელოვნად გაიზარდოს!

ეს ყველაფერი შეიძლება მოხდეს სიტყვიერი მადლობის ან ზოგადად, მადლიერების გარეშე კომპანიის ლიდერი პირებისგანაც, რომლებიც საბოლოო სარგებელს იღებენ ამგვარი მოწყობით.

მიუხედავად იმისა, ესმის თუ არა თქვენს კომპანიას, რამდენად მოკლებუდვარა მადლიერების არაღიარება, თქვენ არ გჭირდებათ ამ შეცდომის გაღრმავება. რეგულარულად მოახდინეთ საკუთარი თავისა და კოლეგების აღიარება, თუ თქვენი პასუხისმგებლობები მნიშვნელოვნად გაიზარდა. მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა დრო დასჭირდეს თქვენს წარმატებით გადაკეთებას ახალ პოზიციაზე, ყოველთვის შეეცადეთ აღიაროთ, რამდენად გესაჭიროებათ ეს ახალი მდგომარეობა და რა არის თქვენთვის სიმართლე, კონკრეტულ ეტაპზე.

განიხილეთ თქვენი გრძნობები ოჯახთან, მეგობრებთან და საყვარელ ადამიანებთან ერთად. გაითვალისწინეთ თქვენს ზემდგომებთან საუბარი, თუ ფიქრობთ, რომ ეს მიზანშეწონილია. უბრალოდ არ შეცდეთ და არ დათრგუნოთ თქვენი გრძნობები, მათი უარყოფით ან თავის მოკატუნებით, რომ ისინი სინამდვილეში არ არსებობენ.

6. დაიცავით დასვენების დრო

როდესაც კომპანიები განიცდიან ცვლილებებს, ჩვეულებრივ საჭირო ხდება ბევრი დამატებითი სამუშაოს შესრულება. მოულოდნელად ადამიანები იწყებენ მუშაობას ლანჩზე, ვერ პოულობენ

დროს საყვარელი საქმიანობისთვის, ვერ ახერხებენ შვებულებაში გასვლას ან თუნდაც ფიზიკურ ვარჯიშს. ისინი იწყებენ სახლში გვიან საღამოს მისვლას და ხშირად უწევთ ოფისში მუშაობა დასვენების დღეებშიც და/ან არდადეგებზე.

ეს ძალზე საშიში ქცევაა, რომელიც ადვილად გადაიზრდება, ზოგადად, თქვენთვის მისაღებ დამოკიდებულებად. დაიმახსოვრეთ, მხოლოდ იმის გამო, რომ თქვენს ორგანიზაციაში ყველა დანარჩენი ასე იქცევა, არ გაჰყვით მათ კვალს.

ვებრძოლოთ ამ ზოგად ტენდენციას იმით, რომ ვეცადოთ დასვენების დროის დაცვა, რამდენადაც ეს შესაძლებელია. გესმოდეთ, რომ ცვლილებებისა და მომატებული სტრესის პირობებში, უფრო მნიშვნელოვანია თქვენი დასვენებისთვის ყოველდღიურად გამოყოფა რაღაც დრო. ამით შეინარჩუნებთ ჯანრთელობას, ენერგიულობას და იქნებით ბევრად მეტად პროდუქტიული, ვიდრე ყველა ის ადამიანი, ვინც მთელ დროს ატარებს სამსახურში.

7. ნუ უგულებელყოფთ თქვენს ოჯახს

საკუთარი თავისთვის დაცული დროის გარდა, მნიშვნელოვანია, ასევე, არ დაივიწყოთ თქვენი ოჯახი. მეუღლეები, შვილები და ოჯახის სხვა წევრები, შესაძლოა, იყოს საუკეთესო ემოციური მხარდაჭერის წყარო, რომელიც დაგეხმარებათ სამსახურში არსებული რთული პერიოდის გადატანაში. მაგრამ ისინი არ იქნებიან ძალიან მოსიყვარულე ან კარგ ხასიათზე, თუ თქვენ უარყოფთ მათ, სამსახურის გამო.

რა თქმა უნდა, მუშაობას ხშირად ენიჭება უპირატესობა, მაგრამ ოჯახსაც უნდა მიენიჭოს თანაბარი პრიორიტეტი. თუკი თქვენ, რომელიმე მათგანს მიანიჭებთ განსაკუთრებულ ყურადღებას მეორის ხარჯზე, დიდ პრობლემებში აღმოჩნდებით.

8. ნუ მიმართავთ ალკოჰოლს, წამლებით, საკვებით ან სხვა ქიმიური ნივთიერებებით გამოწვევების დაძლევის სტრატეგიას

მაღალი სტრესის დროს ადამიანები ხშირად ეძებენ სიმპტომების გათავისუფლების სწრაფ და მარტივ გზებს. თავის ტკივილი, კუნთების ტკივილი, ნერვიულობა, გაღიზიანება და ძილის დარღვევა - შეიძლება ძალიან შემაშფოთებელი იყოს.

გთხოვთ, თავიდან აიცილოთ ალკოჰოლის, ნარკოტიკების ან სხვა ქიმიური მეთოდების გამოყენების ცდუნება, რომ თავი დააღწიოთ ამ საერთო სიმპტომებს. ასევე, დააკვირდით გადაჭარბებული კვებას, კვების გამოტოვებას ან დიეტის მკვეთრად შეცვლას, გაზრდილი ზეწოლის ან სამუშაო დატვირთვის პასუხად.

მიუხედავად იმისა, რომ ამ გადარჩენის სტრატეგიების უმეტესი ნაწილი დაგეხმარებათ მოკლევადიან პერიოდში უკეთესობისკენ, თითოეულ მათგანს აქვს სერიოზული (ზოგჯერ ფატალური) გრძელვადიანი შედეგებიც.

ყოველთვის უკეთესია გამოიყენოთ დაძლევის ბუნებრივი, არა ქიმიური მეთოდები. შეეცადეთ უფრო მეტად ივარჯიშოთ, მეტი დრო დაუთმოთ კომუნიკაციას და ყოველდღიურ დასვენებას.

არ მოაკლოთ თქვენს სხეულს ნორმალური ძილი და სწორი კვება. თქვენ დაგჭირდებათ ორივე, რომ გაუმკლავდეთ ბევრ ახალ მოთხოვნას, რომლის წინაშეც შეიძლება აღმოჩნდეთ.

თუ თქვენი სიმპტომები არ ეხმიანება ამ ბუნებრივ ზომებს, ან თუ გრძნობთ, რომ მისგან გათავისუფლება ალკოჰოლის, ნარკოტიკების ან სხვა ცუდი ჩვევებისკენ გიბიძგებთ, ნუ მიიღებთ მას. აიღეთ ტელეფონი და დანიშნეთ პაემანი ექიმთან ან სხვა საჭირო ჯანდაცვის პროვაიდერთან. იყავით სრულიად გულწრფელი საკუთარ თავთან და ყურადღებით მოუსმინეთ მათ რეკომენდაციას. თუ არ გყავთ ოჯახის ექიმი, მოიძიეთ. რაც არ უნდა გააკეთოთ, ნუ დაემორჩილებით მარტივ გამოსავალს.

9. დარჩით ოპტიმისტი და პოზიტიური

მაშინაც კი, თუ გრძნობთ სტრესს, გაბრაზებას ან თქვენი მომავლის შიშს, მაინც უნდა დარჩეთ ოპტიმისტური და პოზიტიური განწყობით, თქვენი საქმეების უმეტესობაში. როდესაც ორგანიზაციები იცვლება, კლიმატი უნდა დარჩეს პოზიტიური, თუნდაც ორგანიზაციის ზოგიერთ წევრს ჰქონდეს ყველაფერზე ნეგატიური დამოკიდებულება ან გაურკვევლობის შეგრძნება.

ვიცი, რომ ეს დამაჯერებლად არ ჟღერს, მაგრამ ასეა. ნებისმიერი ნეგატიური გრძნობის აღიარება, რომლის დაფარვაც შეგიძლიათ, ფაქტობრივად აუმჯობესებს თქვენს უნარებს დარჩეთ ოპტიმისტად. როდესაც თქვენ მზად ხართ განიხილოთ თქვენი კომპანიის რეორგანიზაციის ან ცვლილების ყველა მხარე, მაშინვე უმჯობესდება თქვენი შესაძლებლობები - შეამჩნიოთ ცვლილებების დადებითი და უარყოფითი ასპექტები. ამის შემდეგ შეგიძლიათ ფოკუსირება პოზიტივებზე და არ დარჩეთ ნეგატივზე.

გთხოვთ, ნათლად განიხილოთ ეს ძალიან მნიშვნელოვანი მომენტი. მე არ ვამბობ, რომ უნდა "მოგვაჩვენოთ", თავი ოპტიმისტად, როდესაც ნამდვილად დათრგუნული ხართ. მე ვამბობ, რომ თუ თავს აიძულებ სიმართლეს შეხედო თვალებში, დაინახავ, ნებისმიერი სერიოზული ცვლილების როგორც დადებით, ასევე, უარყოფით მხარეებს. ეს გაფართოებული პერსპექტივაა კი, თითქმის ყოველთვის დაგეხმარებათ გრძნობდეთ თავს ფხიზლად და პოზიტიურად, საკუთარ გრძნობებზე უარის თქმის გარეშე.

ამის შემდეგ შეგიძლიათ გამოიყენოთ თქვენი შესაძლებლობები და როგორც შემოქმედებით ადამიანს, ფოკუსირება მოახდინოთ მხოლოდ დადებით ასპექტებზე (ასევე, დაეხმაროთ სხვებსაც იგივე გააკეთონ), რადგან წარსული გამოცდილებიდან იცით, რომ ეს არის გონივრული გადაწყვეტილება.

თუკი კომპანიის რომელიმე ქვედანაყოფის რამდენიმე მნიშვნელოვანი პიროვნება აიღებს პოზიტიური ემოციური ლიდერის როლს, ის სწრაფად გავრცელდება სხვა თანამშრომლებზე. თუ არავინ გადადგამს ნაბიჯს წინ, რომ გაახსენოს ადამიანებს რაშია ჭეშმარიტება, მაშინ დაწესებულების თანამშრომლები ადვილად აღმოჩნდებიან ქრონიკულად ნეგატიურ მდგომარეობაში.

10. გახდით კრეატიული

ორგანიზაციულ ცვლილებებთან გამკლავების ერთ-ერთი საუკეთესო გზაა თქვენი ბუნებრივი ძალების „აღორძინება“ შემოქმედებითი ჩარევისთვის.

პრობლემების უმეტესობა თავს იჩენს შემოქმედებით, ინოვაციური გადაწყვეტილების მიღებამდე. ერთადერთი, რაც, როგორც წესი, ხელს უშლის ამ გადაწყვეტილების მიღებას, არის ჩვენი საკუთარი შინაგანი ბარიერები და თვით-მართული შეზღუდვები.

კრეატიული პრობლემის გადაჭრა ყოველთვის მოიცავს რისკებს. ახალი იდეის შეთავაზება ბადებს სხვების კრიტიკას. რა მოხდება, თუ თქვენი იდეა ვერ განხორციელდა? რა მოხდება ბიზნესის ზარალის შემთხვევაში? რა მოხდება, თუ ეს იმაზე უარესად დასრულდება, ვიდრე ადრე იყო?

თქვენ მზად უნდა იყოთ ასეთ რისკებზე პასუხისმგებლობის ასაღებად, თუ აპირებთ იყოთ თავისუფალი და იფიქროთ შემოქმედებითად. ენდეთ საკუთარ თავს და შენს ირგვლივ მყოფებს, რათა განხორციელდებოდეს აღიაროთ ნებისმიერი, მართლაც საშინელი იდეა. შემდეგ მიეცით თავს საკუთარ თავს უფლება, ატრიალოთ აზრები, რაც თავში მოგივათ და იფიქროთ შემოქმედებითად. ამ მიზნით მრავალი კომპანია ატარებს რეგულარულ ტვინის შტურმის სესიებს. რეორგანიზაციის და ცვლილების დროს, ეს შემოქმედებითი სესიები ძალიან მნიშვნელოვანია. მხოლოდ დრო/ვადები უნდა განისაზღვროს იმისათვის, რომ ის უსასრულოდ არ გაგრძელდეს და გადავიდეს ჩვეულებრივ რეჟიმში.

11. გაზარდეთ თქვენი ღირებულება კომპანიისთვის

როდესაც მძიმე დრო მოდის და ხალხი ტოვებს სამსახურებს, დანარჩენი მუშაკები შეშინებულები არიან. იმის ნაცვლად, რომ იდარდოთ ან დაკარგოთ ძილი იმის ალბათობის გამო, რომ შესაძლოა გაგიშვან, რატომ არ იწყებთ მოქმედებას და არ წარმართავთ საქმეს თქვენს სასარგებლოდ?

როგორ? ძალიან მარტივად. უბრალოდ გახდით თქვენი კომპანიისთვის წარმოუდგენლად ღირებული. შესთავაზეთ პასუხისმგებლობის აღება იმ პრობლემის ან პროექტის შესახებ, რომელიც არ მუშაობს. დაეხმარე შენი შემოქმედებითი იდეებით, შენს დაქვემდებარებაში მყოფ, სწორად შერჩეულ ადამიანებს. დაინტერესდით თქვენი უფროსისა და კომპანიის დამფუძნებლის პრობლემებით და შეხედეთ, თუ როგორ შეგიძლიათ დაეხმაროთ მათ. შეწყვიტეთ საკუთარ თავსა და თქვენს მომავალზე ფიქრი და დაკავდით თქვენი კომპანიის ზრდასა და განვითარებაზე ზრუნვით.

რა არის ყველაზე ცუდი რამ, რაც შეიძლება მოხდეს? თქვენ კვლავ შეგიძლიათ დაკარგოთ სამუშაო, მაგრამ შეხედეთ მის ნათელ მხარესაც. თქვენ შეგიძლიათ მთელი ეს ენერჯია, ძალა, პასუხისმგებლობა და შემოქმედებითობა თქვენს მომავალ სამუშაოზე გადაიტანოთ.

ვინ არ იქნებოდა მოხარული იპოვოს ასეთი თანამშრომელი? ეს არის მომგებიანი სიტუაცია, რითაც არ უნდა დამთავრდეს თქვენი მცდელობა და ძალისხმევა.

შენიშვნა: სერიოზულად გაითვალისწინეთ ამ სტრატეგიის გამოყენება, თუნდაც დრო არ იყოს რთული და თქვენი კომპანია არ მცირდება. შემდეგ, როდესაც მოხდება შტატების შემცირების პირველი ტალღა, იმედი მაქვს, რომ თქვენ არ იქნებით მათ შორის, ვინც გაათავისუფლეს.

12. დატკბი საკუთარი მიღწევებით

თანამედროვე ბიზნესის სამყაროში, ადამიანების უმეტესობა ყურადღებას ამახვილებს კომპანიის მომავალზე, მისი მიზნების მიღწევის პრობლემებზე, შეცდომებსა და დაბრკოლებებზე და იშვიათად ვახდენთ ჩვენი მიღწევების აღნიშვნას და მისით ტკბობას.

რა თქმა უნდა, დეკემბერში გვაქვს საშობაო წვეულება, ხოლო ზაფხულში - ყოველწლიური კორპორატიული პიკნიკი. ხომ არ გვაქვს „წვეულება“ ყოველ ჯერზე, როდესაც ახალი კლიენტი გამოჩნდება, როდესაც რაიმე პრობლემა მოგვარდება, ან მივალწევთ ჩვენი გუნდის თუნდაც შუალედურ ან საბოლოო ერთ-ერთ მიზანს?

ვუთმობთ დროს იმ ზეიმს, რომ აღვნიშნოთ ყველა თანამშრომლის უზარმაზარი ძალისხმევა მიზნის მისაღწევად? გაგიკვირდებათ, რამდენ ცვლილებს მოიტანს ეს. არ არის საჭირო ბევრი ფულის დახარჯვა ან გალა-ღონისძიების გამართვა. შეგიძლიათ მოაწყოთ მცირე სპონტანური ზეიმები, ნებისმიერ დროს.

თუ კრეატიული ხართ, შეგიძლიათ იპოვოთ ყველა გზა სხვადასხვა ფორმით მადლობა გადაუხადოთ კოლეგებს. დროდადრო წვეულებებიც კი შეგიძლიათ მოაწყოთ, რომ იზეიმოთ და და აღიაროთ თქვენი ბოსი!

13. ემბეთ შესაბამისი კომპენსაციის ან რისკების გაზიარების გზები

ეს მგრძობიარე საკითხია, მაგრამ მნიშვნელოვანია მისი განხილვა. როდესაც კომპანიები ამცირებენ ან ახორციელებენ რეორგანიზაციას, ხელფასები, მათ შორის თანამშრომელთა შეღავათები და სხვა არამატერიალური აქტივები, მკვეთრად მცირდება. ამავდროულად, დარჩენილ თანამშრომლებზე ზეწოლა მნიშვნელოვნად იზრდება.

კომპანიის ხელმძღვანელებისთვის ძალზე მაცდურია შეინახოს ყველა ფინანსური დანაზოგი საკუთარი თავისთვის ან კომპანიის მომავალი საჭიროებისთვის. ამასთან, ისინი შეიძლება პერსონალის მხრიდან, აღქმულ იქნას, როგორც უსამართლო უპირატესობა თანამშრომლებზე.

თანამშრომლებმა იციან, რომ მათ ფინანსური დანაკარგები გაუჩნდათ. მათ იციან, რომ ისინი ორი ან სამი ადამიანის საქმეს ასრულებენ, მაგრამ მათ მხოლოდ ერთს უხდიან. მათ ეს იციან და ამას განიცდიან.

თუკი ეს ასეა, შეეცადეთ ანაზღაურების თქვენთვის მისაღებ უკეთეს სისტემაზე შეთანხმების მიღწევას, საკუთარი თავისთვის და სხვა თანამშრომლებისთვის. შეხედეთ, თუ შეგიძლიათ შექმნათ კრეატიული ფორმულა, რომ მიიღოთ მეტი ფული თქვენი გაზრდილი სამუშაოსთვის. განიხილეთ გარკვეული ტიპის ბონუსების მიღების სქემები, ან შესაძლოა ხელფასის მატება, რომელიც გააქტიურდება იმ შემთხვევაში, თუ დროებითი შრომის დეფიციტი გონივრულ

პერიოდზე დიდხანს გაგრძელდება. ან განვიხილოთ კომპანიის მასშტაბური წამახალისებელი პროგრამის ლობირება, სადაც ყველა მუშაობს დატვირთვით, ცვლიან გარემოს და ფინანსურადაც იზიარებენ მთელი კომპანიის წარმატებას.

მიუხედავად იმისა, რომ ასეთი იდეების წამოწყება შეიძლება სარისკოც იყოს, თქვენ უნდა იფიქროთ ამაზე.

14. ურთიერთობების გაუმჯობესება

ზოგადად, რაც უფრო „შეშლილი“ და ქაოტურია თქვენი სამუშაო მდგომარეობა, მით უფრო კარგი კომუნიკაცია გჭირდებათ. სინამდვილეში, ამ „შეშლილი“ მდგომარეობის უმეტესი ნაწილი პირდაპირ გამოწვეულია არაეფექტური კომუნიკაციით.

ყველას ესაჭიროება აქტიური კომუნიკაცია, როდესაც ორგანიზაციები განიცდიან ცვლილებებს. ამაში შედის ბოსი, აღმასრულებელი დირექტორი და თუნდაც დირექტორთა საბჭო. ამაში, ასევე, შედიან საშუალო დონის მენეჯერები, დამხმარე პერსონალი, სხვა აგენტები და თანამშრომლები.

უფრო მეტი შეხვედრაა საჭირო, რადგანაც პერსონალი და მენეჯერები ნერვულ მდგომარეობაში არიან, შფოთავენ და ზეწოლას განიცდიან. ამ დროს მათი მოთხოვნილებები ინფორმაციაზე იზრდება. ისინი იმსახურებენ იცოდნენ, რა ხდება სინამდვილეში და რა არის დაგეგმილი მომავლისთვის. თუ მათ ამ პასუხებს არ მივცემთ, ისინი თავად შეადგენენ მათ. ხშირად, ისინი ყველაზე უარესს წარმოიდგენენ, როდესაც სინამდვილეში შესაძლოა იმედის და ოპტიმიზმის ძალიან სერიოზული მიზეზებიც არსებობდეს.

შეაფასეთ თქვენი ორგანიზაციის კომუნიკაციის საჭიროებები და თამაშის/მოქმედების გეგმა. ისაუბრეთ თანამშრომლებთან იმის გასარკვევად, თუ რა სახის კომუნიკაცია ესაჭიროებათ. გამოავლინეთ კომუნიკაციის რა ფორმებია მათთვის ყველაზე სასარგებლო. უპირველეს ყოვლისა, გააცნობიერეთ, რამდენად მნიშვნელოვანია და საჭირო კარგი კომუნიკაცია, ძირითადი ორგანიზაციული ცვლილებების სტრესთან გამკლავებაში. მაგრამ დარწმუნებული უნდა იყოთ, რომ კომუნიკაცია არის გულწრფელი, ღირსეული, საპატივცემულო და გახსნილი სადისკუსიოდ.

15. გახდით უფრო ეფექტური

კომპანიისთვის თქვენი ღირებულების გაზრდის გარდა, თქვენ უნდა მოძებნოთ გზები, რომ გახდეთ უფრო ეფექტური. დროთა განმავლობაში ორგანიზაციების ცვლილებას და განვითარებას, ასევე, უნდა მიყვებოდეს ეფექტურობის ზრდა.

და ბოლოს, თუ აპირებთ ლიდერობის როლი დაგეკისროთ, თუ აპირებთ უფრო ფართო პასუხისმგებლობის შესრულებას, და თუ ამავდროულად ეძებთ დამატებით გზებს თქვენი კომპანიისათვის საკუთარი ღირებულების გაზრდისთვის, თქვენ მოგიწევთ გახდეთ უფრო ეფექტური ან განიცადოთ ნერვული გარღვევა.

საბედნიეროდ, ეფექტურობის სწავლა შესაძლებელია. ადამიანს თითქმის უსასრულო უნარი აქვს გაუმჯობესდეს საქმეების კეთებაში. ვიღაცამ თქვა: „აუცილებლობა არის ინოვაციების

დედა", ეს სიმართლეა. როდესაც იმდენი შრომა გიწევთ, რომ ვერ გაუმკლავდებით არსებული სტრატეგიებისა და პროცედურების გამოყენებას, სწრაფად გახდებით ინოვატორი.

16. შეიტყვეთ სხვა გამოცდილებისგან

ორგანიზაციული ცვლილებების შეტანისას ადამიანი ხშირად უშვებს ორ ძალიან გავრცელებულ შეცდომას: 1) ისინი თვითონვე ცდილობენ საკუთარ პრობლემებთან გამკლავებას; და 2) მათ არ შეუძლიათ სხვათა გამოცდილების გამოყენება.

დღეს ორგანიზაციული ცვლილების სწრაფი ტემპის გამო, ათასობით ადამიანი დგება მსგავსი გარემოებების წინაშე. თქვენს ზოგიერთ მეგობარს, ნათესავსა და სხვა ნაცნობებს, ალბათ, მსგავსი სირთულებები უკვე შეექმნათ.

ესაუბრეთ ამ გამოცდილ ხალხს. იმსჯელეთ მასთან ერთად. შეიტყვეთ, თუ რას აკეთებენ, მსგავსი პრობლემებით, სხვა ადამიანები, რომ გაუმკლავდით შემცირებებს ან სამუშაოს დამატებებს.

წაიკითხეთ წიგნები და სტატიები. მოუსმინეთ აუდიოჩანაწერებს, თუ როგორ უნდა გაუმკლავდეთ ორგანიზაციულ ცვლილებას. დაესწარით ცნობილი ადამიანების მიერ ჩატარებულ ლექციებსა და სემინარებს, იქნება ეს ლოკალურად თუ ქვეყნის მასშტაბით.

იყავით ყველაფერში ჩართული. იყავით კრეატიული. გაითვალისწინეთ სხვისი შეცდომები და წარმატებები, გადაწყვეტილებების მიღების დროს. უბრალოდ არ იჯდეთ და არ იტანჯოთ ჩუმად. მოითხოვეთ მხარდაჭერა და საბოლოოდ მიიღებთ მას.

17. მიიღეთ გამოწვევა

იმის ნაცვლად, რომ თქვენს კონკრეტულ სიტუაციას განიხილავდეთ მხოლოდ როგორც პრობლემას, დაინახეთ ის, როგორც ამაღელვებელი საინტერესო გამოწვევა.

გახსოვდეთ, რომ ცვლილება გარდაუვალია, მაგრამ იყო დასტრესილი ცვლილებების გამო, არა. ეს ყველაფერი დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ უყურებთ ცვლილებებს და როგორ გადაწყვიტეთ მათზე რეაგირება.

ყველა ორგანიზაციაში, რომელიც განიცდის ცვლილებას, ზოგი ადამიანი იღებს გამოწვევას, მაშინ როდესაც სხვა არა, და რჩება გვერდზე. რომელ ჯგუფში გასურთ მოხვედრა? სერიოზულად იფიქრეთ ამაზე. თქვენ შეგწევთ ძალა და უნარი მიიღოთ გადაწყვეტილება აირჩიოთ ან ერთი გზა, ან მეორე.

18. არასოდეს გახდეთ თვითკმაყოფილი

მას შემდეგ რაც გადარჩით და წარმატებით მოერგეთ მნიშვნელოვან ორგანიზაციულ ცვლილებებს, თავიდან აიცილეთ თვითკმაყოფილების ხაფანგი. სამომავლო ცვლილებები, სავარაუდოდ, მოხდება და თქვენ მზად უნდა იყოთ მათთვის - ემოციურად, ფიზიკურად, ასევე, ფინანსურად.

გააგრძელეთ თქვენი უნარების განვითარება და კომპანიისთვის თქვენი ღირებულების ზრდა. ისწავლეთ, შეძლებისდაგვარად, მეტი დავალების შესრულება. აიღეთ ლიდერის როლი თქვენი კომპანიის წარმატების უზრუნველსაყოფად. იამაყეთ, რომ დაეხმარეთ თქვენს გარშემო მყოფთ. და ნება დართეთ თქვენს უფროსებს იცოდნენ, რომ გაქვთ სურვილი და მზადყოფნა, ნებისმიერი საჭიროების გაჩენისთანავე, მათი და საქმის დასახმარებლად.

თუ თქვენ შეეცდებით ამ 18 ნაბიჯის უმეტესობას მიჰყვეთ და მაინც დაკარგავთ სამსახურს, დაე დაკარგოთ. თქვენ შეიძენთ უამრავ სასარგებლო უნარს და მიიღებთ უამრავ პერსონალურ კმაყოფილებას აღნიშნულ პროცესში. თქვენი შემდეგი დამჭირავებელი, ნამდვილად იქნება მაღლიერი, თავის გუნდში იხილოს თქვენნაირი ადამიანი.