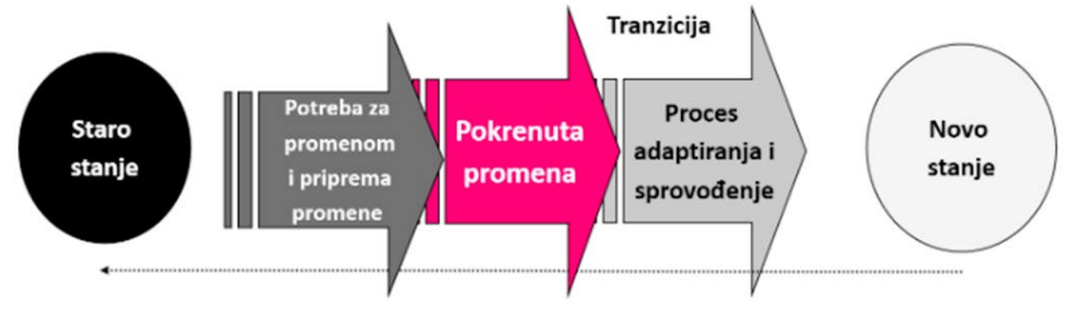


Piše: Jelena Marić

„Ne postoji ništa trajno osim promene.“ Heraklit

Panta rei. *To su reči koje je nekada govorio čuveni filozof Heraklit. I govorio ih je sa razlogom, jer te reči znače „sve teče, sve se menja“. Ove reči izgovorene pre 2500 godina i te kako dobijaju na značaju u dinamici današnjice koju je nemoguće zamisliti bez promena. Promene na svim društvenim poljima su sve brže, i zahtevaju od nas, kao funkcionalnog čoveka, da se prilagodimo tj. da se adaptiramo, da bismo opstali kao jedinka, kao kolektiv, pa i kao društvo u celini.*

Sinonim koji često upotrebljavamo za promene je tranzicija. Možemo govoriti o promeni u širem i u užem smislu, i isto tako o adaptabilnosti u širem i užem smislu. A sve to se može obuhvatiti pojmom tranzicije, koja predstavlja proces između stanja koje prethodi promeni i krajnje destinacije te promene. Tranzicija predstavlja jedan kompleksan fenomen. Ona u sebi sadrži određene elemente (priprema i adaptiranje), koji su ovde (u cilju našeg proučavanja i podučavanja) jasno razdvojeni, a koji se u realnosti javljaju u različitim odnosima i najčešće su tesno povezani i isprekla-pani.



Način njihove isprepletenosti zavisi od vrste same promene, ali i naših ličnih faktora: spremnosti na promenu, emocionalnog stanja, stava koji imamo o promeni itd. S tim u vezi, promene se dele u određene grupe, tipove:

1) a) na nivou tržišta b) na nivou kompanije c) na nivou tima d) na nivou čoveka

2) a) željena/pozitivna b) neželjena/negativna c) sitna/kratkotrajna/česta/uobičajena d) krupna/dugotrajna/retka/neočekivana

3) a) organizaciono-strateške (misije, vizije, strategije, strukture) b) tehničko-tehnološke (proces rada, oprema) c) promena stavova i ponašanja

Kada pričamo o samom procesu tranzicije, ona podrazumeva dve mogućnosti našeg reagovanja na nju:

Prva je da delujemo preventivno i pripremimo se za promenu, prepoznajući potrebu za njom i predviđajući je, pre nego što se promena i desi, a druga je da, u slučaju kada nas promena zatekne, se mi prilagodimo na nju, prihvatimo je i prođemo kroz nju, tj. sprovedemo je što lakše i brže možemo. Naravno da je bolja opcija preventiva, da budemo spremni i pre nego što promena nastane. No, to nije uvek moguće ili bar nije uvek jednostavno. Ono što možemo učiniti u cilju bolje preventive i **pripreme na promenu** jeste da:

* prikupimo informacije o dešavanjima i predviđamo buduća dešavanja na globalnom nivou (privreda u svetu/regionu, vaša industrija u drugim zemljama, vaša kompanija u drugim zemljama)

* prikupimo informacije o dešavanjima i predviđamo buduća dešavanja na lokalnom nivou (načini poslovanja konkurentskih kompanija u zemlji ili iz slične industrije, vaše profesije u drugim firmama različite vrste, potrebe klijenata)

* prikupimo informacije o dosadašnjim kretanjima, trendovima poslovanja naše kompanije, kao i budućim tendencijama (vrstama, učestalosti i brzini promena koje su se dešavale u određenom periodu do sada, logici promena, uključivanju zaposlenih u promene itd.; kao i informisanje o viziji, ciljevima i strategiji kompanije; ispitivanjima zadovoljstva klijenata)

* pokažemo empatiju, u smislu razumevanja načina mišljenja svojih nadređenih ili osoba koje kreiraju promene (konstruktivni sastanci i razgovori sa nadređenima, posmatranje njihovog načina poslovanja); ono što nije poželjno je da se oslanjamo na glasine, ali one mogu da budu povod za razgovor sa nadređenima.

Da li novo stanje donosi kraj turbulentnim promenama?

Onog momenta kada je to novo stanje zaživelo, imamo povratnu spregu, upravo zato što već postoji, pa to novo stanje postaje staro stanje jer verovatnoća da će u nekom trenutku da se pokrene nova potreba i da se pokrene promena koja će nas opet dovesti do nekog novog stanja nije neizvesna. Dakle, promene su uvek prisutne, a njihova učestalost teško da će se smanjivati. Naprotiv, stagnacija u narednih nekoliko decenija će biti zanemarljiva. Napredak u tehnološkom, industrijskom i digitalnom smislu staviće pred nas nove zahteve, a ti zahtevi će se ticati naše sposobnosti da se ili adaptiramo na novonastale promene ili da zaostanemo za velikom mašinom koju zovemo društvo. Zato su kod zaposlenih, a naročito kod lidera, adaptabilnost i upravljanje promenama ne samo poželjne veštine, nego imperativ. Svako ko je ikada radio u nekoj firmi imao je priliku da prođe kroz proces adaptiranja. Ako ništa drugo, samo zapošljavanje je predstavljalo neku promenu i tražilo adaptaciju. Dakle, živeti znači menjati se – od toga ne možete pobeći.



Jelena Marić
H.art development center doo
www.hart.rs
www.blanchard.rs