



AKO ZVLÁDNUŤ ZMENY

ODMIETANIE



**“TRADIČNÝ A
ŠTANDARDNÝ” PRÍSTUP**

(1/3)





ODMIETANIE ZMENY

Manažérov a ľudí, ktorí nevnímajú a neprijímajú zmeny a výzvy, bránia sa im a chýba im ochota prispôbiť sa novým podmienkam, možno označiť za patriacich do kategórie „tradičných alebo odporujúcich manažérov“.

Táto kategória zahŕňa manažérov a ľudí, ktorí sú zakorenení v tradičných spôsoboch riadenia a fungovania a považujú za náročné prijať akékoľvek zmeny a inovácie. Tu sú niektoré charakteristiky tejto kategórie:

01 Pohodlie v Status Quo

02 Spoliehanie sa na minulé úspechy

03 Strach z neznámeho

04 Obmedzená prispôbivosť a flexibilita

05 Odolnosť a odpor voči novým nápadom

06 Nedostatok kontinuálneho vzdelávania a učenia sa

07 Obmedzená spolupráca a vytváranie vzťahov

08 Neochota delegovať a splnomocniť – empower

09 Odpor voči change managementu

10 Obmedzené zameranie na pohodu a well-being





01

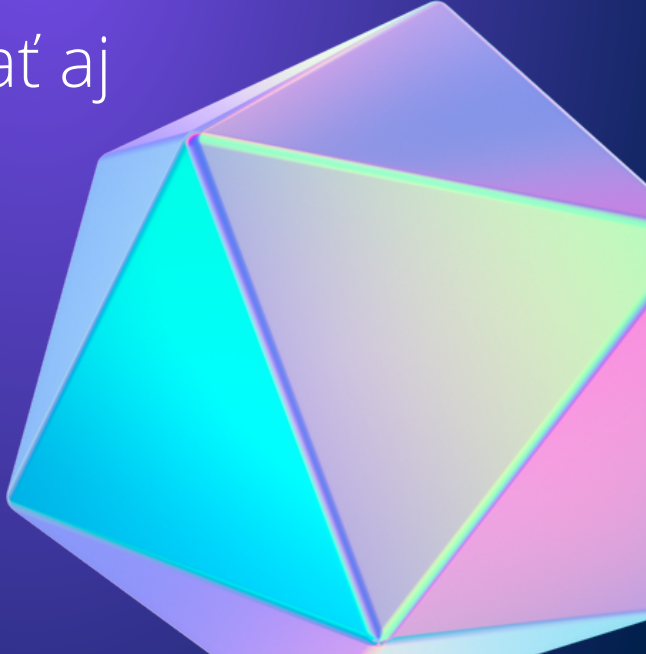
Pohodlie v Status Quo

Tradiční alebo odporujúci manažéri sa cítia pohodlne s existujúcimi procesmi, štruktúrami a rutinami. Možno zažili minulý úspech s dávno zavedenými postupmi alebo procesmi a neradi sa od nich odchyľujú.

02

Spoliehanie sa na minulé úspechy

Títo manažéri a ľudia sa môžu vo veľkej miere spoliehať na minulé úspechy a môžu váhať pri skúmaní nových nápadov alebo prístupov. Môžu odolávať spochybňovaniu konvenčnej a tradičnej múdrosti alebo spochybňovaniu existujúcich metód a veria, že to, čo fungovalo v minulosti, bude fungovať aj v budúcnosti.



03

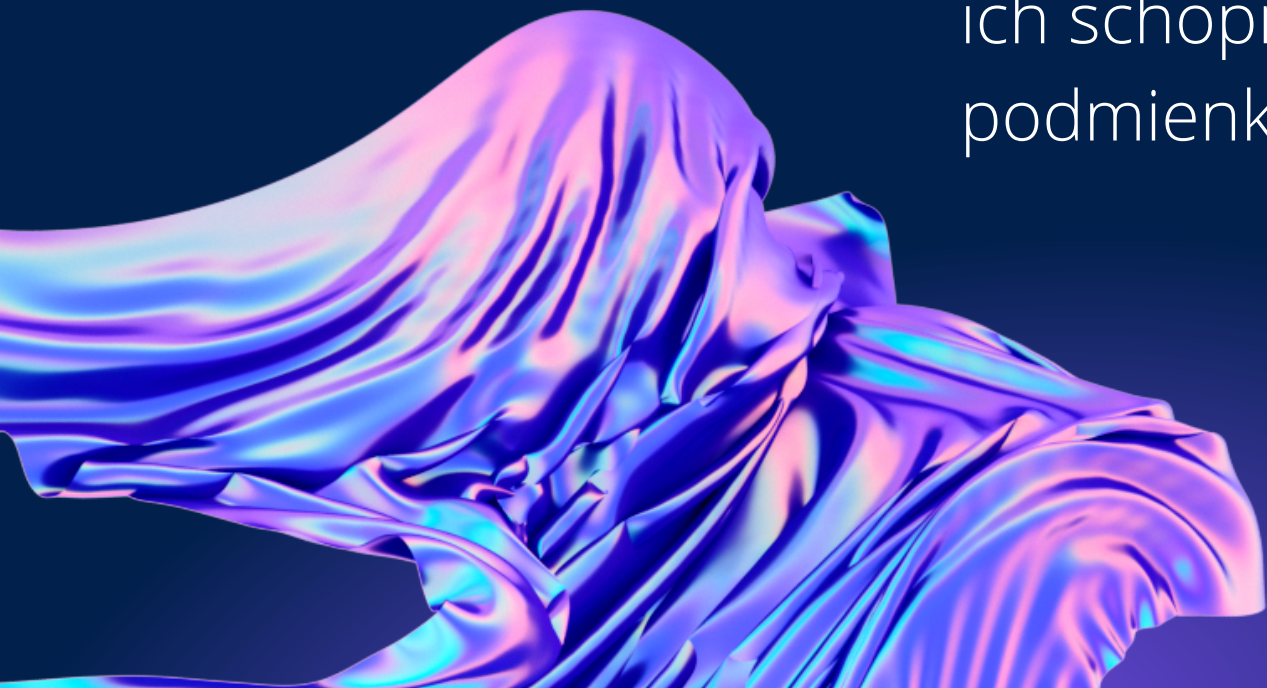
Strach z neznámeho

Tradiční manažéri a ľudia môžu mať strach z neznámeho a môžu sa obávať rizík spojených so zmenou. Môžu byť viac naklonení držať sa známych metód, než sa púšťať do neprebádaných oblastí, aj keď to znamená premeškať alebo aj stratiť potenciálne príležitosti.

04

Obmedzená prispôsobivosť a flexibilita

Manažéri a ľudia v tejto kategórii môžu mať problém prispôbiť sa rýchlo sa meniacemu prostrediu. Môžu odolávať alebo odmietať nové technológie, trhové trendy alebo vyvíjajúce sa očakávania zákazníkov, čo bráni ich schopnosti zostať konkurencieschopnými v nových trhových a biznis podmienkach.



05

Odolávanie a odpor voči novým nápadom

Tradiční alebo odolávajúci manažéri môžu byť uzavretí voči novým nápadom a perspektívam. Môžu odmietať inovatívne návrhy alebo rôzne zlepšenia od členov svojho tímu a radšej chcú zachovať nezmenený aktuálny stav – status quo.

06

Nedostatok kontinuálneho vzdelávania a učenia sa

Manažéri a ľudia v tejto kategórii môžu mať výrazne obmedzené zameranie pri svojom osobnom a profesionálnom rozvoji. Môžu byť menej naklonení vyhladávať nové vedomosti, znalosti, skúsenosti, navštevovať workshopy, tréningy alebo sa zapájať do možností kontinuálneho vzdelávania.





07

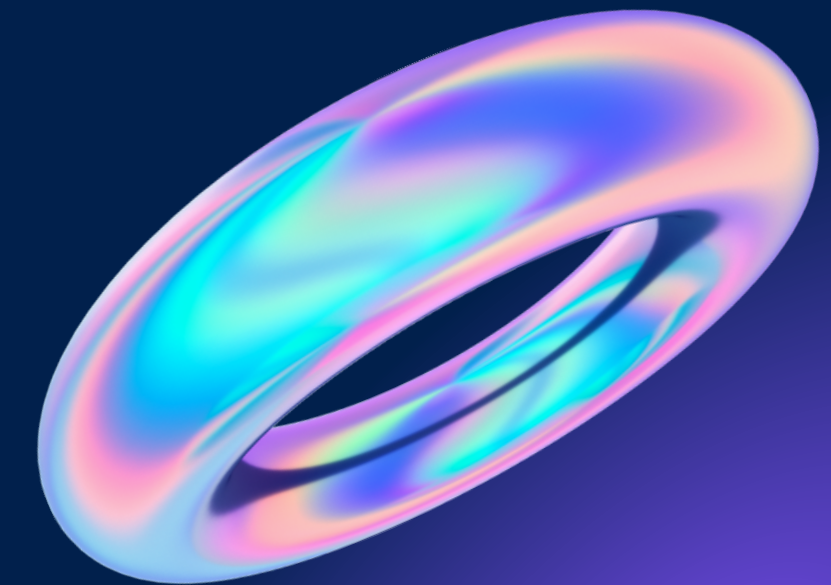
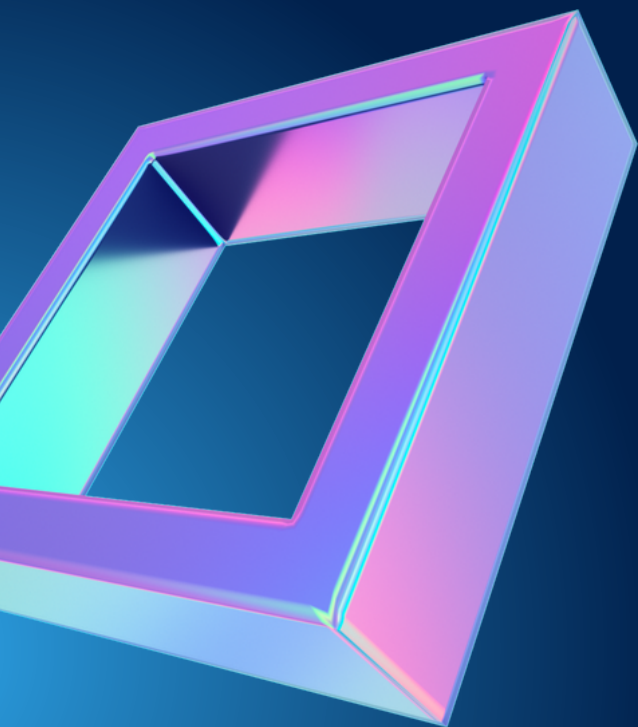
Obmedzená spolupráca a vytváranie vzťahov (networking)

Tradiční manažéri a ľudia môžu mať obmedzenú sieť kontaktov a je menej pravdepodobné, že sa budú aktívne zapájať do spolupráce a vytvárania vzťahov s kolegami, expertami z odvetvia alebo externými Stakeholderami – zainteresovanými stranami. Môžu tak prichádzať o cenné znalosti a príležitosti pre svoj rozvoj a rast.

08

Neochota delegovať a splnomocniť – empower

Manažéri v tejto kategórii môžu mať problémy s delegovaním zodpovedností a splnomocnením – empowermentom členov svojho tímu. Môžu uprednostňovať kontrolu a micromanagement smerom k členom svojho tímu, čím brzdia rast a rozvoj svojich zamestnancov.



09

Odpor voči change managementu

Tradičným alebo odporujúcim manažérom môžu chýbať zručnosti alebo ochota efektívne riadiť zmeny vo svojich tímoch alebo organizáciách (zručnosti efektívneho change managementu). Môžu váhať s komunikáciou a aktívnym zapájaním a angažovaním svojich zamestnancov počas období realizácie zmien, čo vedie k negatívnym postojom, nesúhlasu, odporu a zníženej firemnej agilite.



10

Obmedzené zameranie na pohodu a well-being zamestnancov

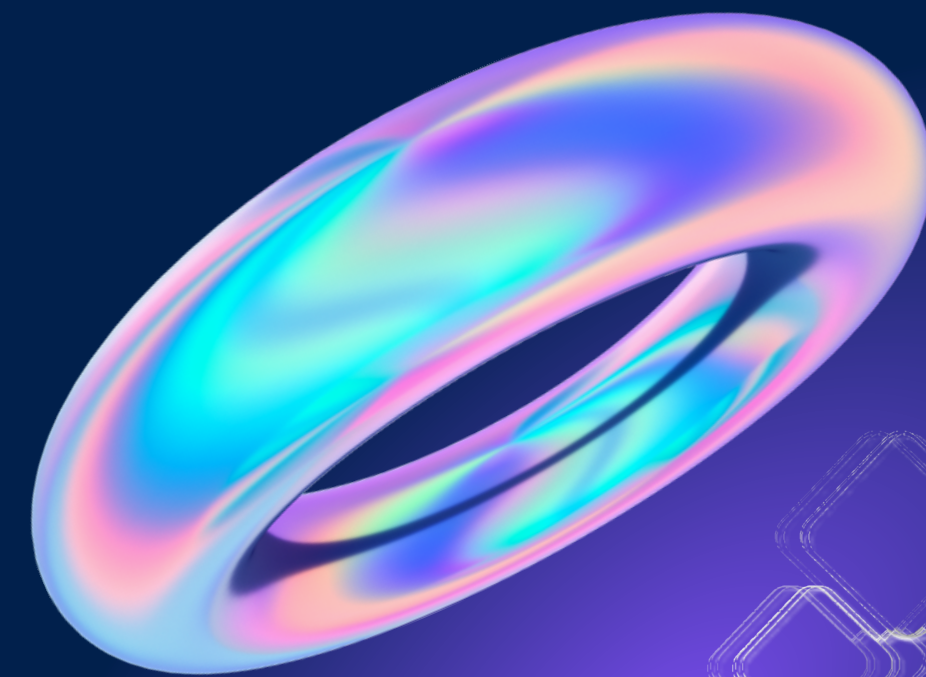
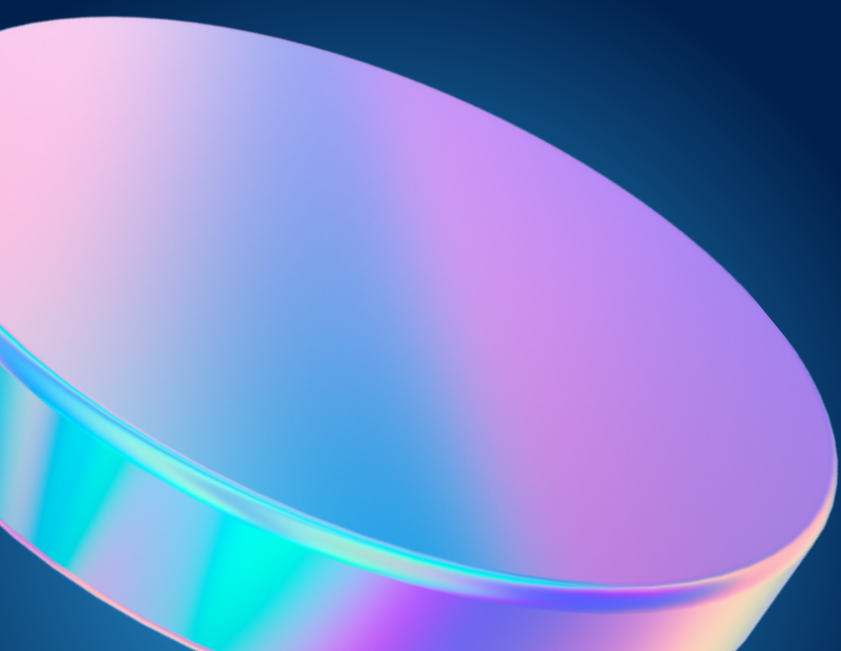
Manažéri v tejto kategórii môžu mať obmedzený záujem a slabé zameranie na pohodu a well-being zamestnancov, pričom potenciálne zanedbávajú aspekty, ako je rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, profesionálny rast a podpora mentálneho zdravia ľudí vo firme.





Je dôležité brať do úvahy, že manažéri a ľudia v tejto kategórii nemusia nevyhnutne spĺňať všetky tieto charakteristiky a jednotlivci môžu v rôznej miere prejavovať rôzne správania a postoje.

Tieto popisy však poskytujú prehľad všeobecných tendencií a výziev spojených s manažérmi, ktorí odolávajú zmenám a nedokážu rozpoznať vyvíjajúce sa podmienky biznis prostredia.





#Vision2Action

*free to share - free
to inspire*

WORKSHOPY | PROJEKTY | CONSULTING

viac info:

www.vision2action.sk

Marián Minárik

0907 400 392

minarikm@commpass.sk

