"Тогда что главное?" - спрашивает в сердцах генеральный директор. "Беспрестанная работа над собой, контроль, мотивация работников? А во времена перемен еще лидерство, последовательность и упорство? Теперь, когда происходящие процессы изменений стали заметны всем, я не знаю, с чем мне бороться в первую очередь! С низкой дисциплиной, инертностью, безответственностью, равнодушием, нежеланием учиться и что-то менять?"

"Позвольте сделать предположение" - говорю я. "Вы сочтете мой ответ несерьезным. Но... в вашем списке нет одного важного обстоятельства. Его нет в подобном списке как правило. И более того, ИЗМЕНИТЬ точку зрения на него первых лиц предприятий оказывается довольно трудно. Когда его нет в поле зрения генерального директора, становится... совсем не смешно".

Чтобы не было

"Один раз живем", "чтобы не было мучительно больно", "чтобы было что рассказать внукам" - подобные мысли у многих из нас не выключаются из оперативной памяти на 8 часов рабочего времени. Они просто отходят на второй и третий план. Кому-то не до философии и по 12 часов службы кряду. Но это вовсе не значит, что "мысль не работает". Стабильность и предсказуемость, которой так гордятся некоторые организации, имеют и обратную сторону.

Для тех, у кого хватает сил и времени на частную жизнь вне офиса, будни на работе и вне её, как говорится, - две большие разницы. Иногда слишком большие. Сегодня люди все чаще начинают жить не только любимой работой. Времена позволяют зарабатывать, учиться, покупать товары и удовольствия для себя и своей семьи. Поэтому работодателям придется задуматься над тем, как сделать так, чтобы люди не считали минуты до заветного звонка.

Сегодня практически для любой организации, а для растущей - тем более, самым большим врагом является ... скука. Нет-нет, я не о курящих на лавочке в рабочее время. Я о работниках, загруженных по макушку, среднестатистически-ответственных работниках, которые на своем месте и уход которых менее всего желателен для предприятия. Ощущения повторяемости и рутины, нарастающая усталость и сомнения в долгосрочности перемен нагоняют тоску, и вскоре самые позитивные могут придти к заключению: положение, в котором они находятся - "полный бесперспективняк".

Далеко не в каждой компании и не всем сотрудникам можно обеспечить сопричастность с великими начинаниями. Не все имеют возможность участвовать в проектной команде. Не каждый стремится к творчеству или проявляет активную позицию. Но ОНИ ТОЖЕ ОЧЕНЬ НАМ НУЖНЫ. Хорошие менеджеры по найму, секретари, кладовщики, хозяйственники и начальники транспортного цеха.

Руководство, увлеченное переменами, часто забывает, что в подразделениях общая корпоративная реальность не видится столь же захватывающей. Иногда там даже не понимают что происходит и чем закончится. К сказанному выше прибавляется страх потерять в ходе перемен то хорошее, что было прежде. Добавьте к этому недоверие к руководству, и вы получите и вовсе безрадостную картину.

Знаниям силу!

Перемены выявляют пробелы в знаниях, поэтому кое-где с ними ассоциируется и начало регулярных и самых разнообразных учёб. Тренинги, как впрочем, и всякого вида активности со смыслом, особенно хороши, когда учитывают два условия:

Полная версия статьи читайте в журнале

Материал связан со страницами:

- ДиректоRU
- Лидерство
- Приятное с полезным
-

О смене командира

-

Эволюция компании

-

Статьи раздела Персонал

-

Puzzle-проектирование идеальной команды