



Cesta nahoru XXVI. - Jak zvládnout nervozitu při změně místa

Za léta praxe jsem měl možnost pracovat i s lidmi, kteří právě procházeli jistou významnou změnou - začínali v novém zaměstnání. Velkou část času jsme přitom vždy trávili snahou vyrovnat se s jejich nervozitou plynoucí z této velké změny. Umění úspěšně tento typ kariérního přestupu zvládnout je čím dál důležitější i pro Čechy, a to ze dvou důvodů: s tím, jak ekonomiky Česka i střední Evropy vše-obecně pokračují v růstu, čeká domácí firmy prosperita a expanze, ale zároveň tu své pobočky otevřou další globálně orientované firmy - to vše znamená více příležitostí pro české manažery. Druhý důvod je ten, že Češi jsou čím dál žádanější i v zahraničí, zvláště ve východních ekonomikách prožívajících překotný růst. Pokud tedy pracujete v Česku, je docela dobře možné, že vás někdo osloví s nabídkou, abyste zvážili nové zaměstnání.

Je všeobecně známo, že většině z nás se změny tak či onak příliš nezamlouvají. Rozmýšlíme se i v případě, když se domníváme, že jde o změnu k lepšímu. Proč? Protože si zvykne na stereotyp, na lidi kolem nás, na situace, jež jsou nám povědomé a u nichž víme, co od nich očekávat. To ovšem neznamená, že na změnu nepřistoupíme. Jde jen o to, že změna tohoto typu - zvláště pro lidi na začátku kariéry nebo ty, kdo přecházejí do zcela jiného oboru - může vyvolat jistou nervozitu, která má vliv na výkon, sebevědomí a celkový pocit spokojenosti v novém zaměstnání.

Když přijmete novou pozici, vaše emoce jsou vypjaté. Váš nový šéf doufá, že se ve vás nezklame. Vaši kolegové jsou zvědaví a chtějí vědět, jak jste dobří. Vy chcete udělat dobrý dojem na nové klienty, kolegy a chcete dostát očekáváním. Seznam faktorů způsobujících nervozitu je sáhodlouhý. Velmi snadno na vás v takové situaci může padnout pocit, že je toho na vás moc, a je to zcela pochopitelné. Tuto výzvu však musíte zvládnout, chcete-li v tak rychle rostoucí a dynamické ekonomice, jako je tato, také prosperovat.

Lidé, s nimiž jsem měl možnost se setkat a kteří si v této situaci vedli špatně, se nechali tou neurčitou nervozitou zavalit. Soustředili se na zdánlivou velikost úkolu a na mezery ve svých dovednostech nebo znalostech, což pak vytvářelo jakýsi "šum" či "statickou elektřinu" v jejich myšlení. Tím si jen fázi přechodu na nové zaměstnání zhoršovali.

Ti, kdo při změně zaměstnání uspěli, byli sice také při pohledu na velikost změny a očekávání trochu nervózní, ale nenechali se tím paralyzovat. Věděli, jak přeměnit svou nervozitu v pozitivní výkony. Jak? Jednoduše, z chaosu vytvořili řád. Nejúspěšnější profesionálové při takové změně vědí, že se ihned musí opřít o základní prvky - a musí to udělat, ještě než půjdou první den do práce, vytvoří si strukturu, plán útoku. Jak před mnoha lety říkal můj mentor: "Peppere, musíš si práci plánovat a pak s plánem pracovat."

Do plánu na zvládnutí této konkrétní výzvy patří například: vyjasnit si s novým šéfem, zda oba správně chápete tři nejdůležitější věci, na něž se máte od prvního dne zaměřit; vyjasnit si očekávání kladená na vás v prvních 90 a 180 dnech.

Identifikovat klíčové otázky a výzvy vaší nové pozice a určit údaje, jež k tomu musíte umět shromáždit; určit, kdo jsou klíčoví interní a externí lidé, s nimiž musíte jednat; určit, jaké klíčové prvky představují novou organizaci, její produkty a služby, její zákazníky; určit vaše kompetence.

Kouzlo spočívá v tom, udržet tento seznam stručný, jasný a mít ho neustále před sebou. Na konci každého dne jej projděte, přidejte nové údaje, překontrolujte úkoly, odškrtněte věci, jichž už jste dosáhli, a - což je možná stejně důležité, ne-li dokonce významnější - stanovte si

program na následující den.

Sám jsem už kolikrát viděl, že tento přístup funguje a díky své jednoduchosti, přímočarosti a profesionalitě vysílá jasný signál vašemu šéfovi i kolegům.

Takže: plánujte si práci a pak s plánem pracujte. Co říkáte takovému plánu?

Hodně štěstí na vaší cestě vzhůru!

PEPPER DE CALLIER, předseda Bubenik Partners