

## Jste přidanou hodnotou, nebo jenom přežíváte?

STAŇTE SE SKUTEČNÝM PŘÍNOSEM VE VAŠÍ FIRMĚ.

Ve třetím dílu seriálu o vztahu krize a kariéry se dozvíte, jak to zařídit.

V úvodu tohoto cyklu jsem se rozepisoval o zdravém rozumu. Tento fenomén v sobě skrývá jistý paradox s velmi složitými problémy si dokáže poradit s neuvěřitelnou jednoduchostí. Třeba: "Zní to příliš dobře, než aby to byla pravda, takže to pravda asi je." Platnost takových rčení si nejlépe ověříte se zpožděním. Ano, když je poprvé slyšíme, nedávají moc smysl a některá z nich nám na tváři vyčarují i úsměv, ale opravdu v naší mysli začnou rezonovat až v nejméně očekávané chvíli, když nám o něco opravdu jde. A tím se dostávám k tématu třetího dílu našeho cyklu.

Dnes se s námi čtveřice předních manažerů podělí o své zásoby zdravého rozumu týkající se konkrétního chování a jednání, které byste si měli osvojit, pokud chcete, aby se tato krize změnila v příležitost pro rozvoj vaší kariéry, renomé i osobního života.

**Tomáš Šabatka**, výkonný viceprezident Coated Paper Business, Myllykovski Corporation, hned zkraje navrhuje položit si nepřilíh obvyklou otázku: "Poskytuji přidanou hodnotu, nebo jen přežívám?" Možná se ptáte, co je na téhle otázce tak zvláštního. Jednoduchá odpověď: když se váš šéf rozhoduje, koho propustit, aplikuje tuhle otázku na vás. Vzpomínáte si ještě na význam aktivnosti, který jsme probírali v minulém díle? Tak tady máte jasný příklad, kdy se vás přímo dotýká. **Magdalena Souček**, řídicí partnerka, Ernst&Young, vysvětluje: "Udržení si místa a kariérní postup, na to nemá nikdo automatický nárok. Musíte vzít budoucnost do vlastních rukou."

Na začátek je proto dobré si položit jasnou otázku, jestli jste přínosem či nikoli. Když je ekonomika rozžhavená a lidé nakupují, manažeři mnohem snáze přehlednou, že někdo "jen přežívá". V dnešní době však hledají zaměstnance, kteří si, jak říká **Jane Hannahová**, generální ředitelka Českých radiokomunikací, "dají dvě a dvě dohromady". Její rada zní: "Snažte se předejít tomu, aby kvůli každodenní rutině polevila vaše pozornost. Dopřejte si trochu odstup, buďte objektivní, podívejte se, jak na sebe vzájemně působí rozličné pracovní pozice. To vám pomůže udělat víc, než se od vás očekává, a tak budete větším přínosem."

Pokud máte pocit, že v zaměstnání přínosem jste, pak je krize vhodnou dobou k zamyšlení, jestli nemůžete dělat víc. Takhle se lidé dočkají povýšení a ani "v bojové situaci" nejsou povýšení za zásluhy nijak neobvyklá.

"V těžkých dobách šefové hledají lidi s pozitivním přístupem. Právě tito lidé jsou schopni nalézat vzorce aktivity v procesu, jenž na první pohled nemusí dávat smysl. To oni neustále usilují o efektivitu a určují postupy best practice. Navíc chápou záměry společnosti a to, jak do nich sami zapadají," vysvětluje **Mike Short**, generální ředitel Plzeňského Prazdroje.

Není to však jednoduché, vyžaduje to čas a energii. Ale ti, kdo opustí své "teplé hnízdečko", jak říká Jane Hannahová, tím vyšlou jasný signál, že jsou připraveni udělat víc, než se od nich

čeká. "Nemluvíme tu pouze o interních záležitostech," pokračuje. "Čím více toho víte o svém sektoru, o konkurenci a oboru všeobecně, tím jste cennější," říká Hannahová. Když jste jako profesionál v obraze, získáte ještě jednu osobní výhodu. V těžkých dobách je všude spousta informací, ale ne všechny se zakládají na faktech. S tím, jak se lidé snaží zareagovat na nové věci, jež se na ně každým dnem řítí, objevuje se také celá řada emocionálně podbarvených sdělení, komentářů a tlachů. Lidé, kteří mají dobré informace, tak snadno nepodléhají emocionálním polopravdám a drbům. Dobře informovaní lidé uvažují jasně a objektivně, což prospívá nejen jejich zaměstnavateli který si toho všímá ale také jim samotným a jejich kariéře.

Zapřemýšlejte na chvíli nad následujícími otázkami. Označil by vás člověk z oboru za dobře informované? Kdybyste teď byli v kůži svého šéfa, požádali byste sami sebe o dobrou radu, v níž by se odráželo vaše pochopení vzájemných závislostí pracovních pozic a oddělení ve firmě nebo na trhu všeobecně? Dokázali byste předvídat jakékoli nezamýšlené následky nejrůznějších činností? Pro ty méně strategicky, ale spíše takticky zaměřené z nás: oslovil by vás šéf s velmi důležitým projektem, neboť ví, že úkol nejen spolehlivě splníte, ale odvedete skvělou práci, a je si vědom, že se do úkolu pustíte s tím správným elánem a pocitem naléhavosti?

Když se k těmto typům chování a příležitostem nějak postavíte a bez váhání na uvedené otázky odpovíte ano, pak jste na dobré cestě stát se v krizi rezistentním zaměstnancem, který představuje přínos pro firmu, ale navíc je také vůdčí postavou ve firmě. Něco nám tu však ještě chybí. Jeden vzoreček, který to všechno skloubí dohromady a je natolik zásadní, že nechybí v žádné rovnici úspěchu. Jaká vlastnost vás vyškrtne z jakéhokoli seznamu adeptů na propuštění poté, co jste udělali už všechno a osvojili si většinu charakteristik, o nichž jsme v tomto cyklu zatím mluvili?

O tom bude závěrečný díl o vzorečku, který v často proměnlivé a nepředvídatelné matematické rovnici zvané kariéra odlišuje vítěze od poražených. Těšte se.

**Autor je předseda Bubenik Partners**

**Pepper de Callier**