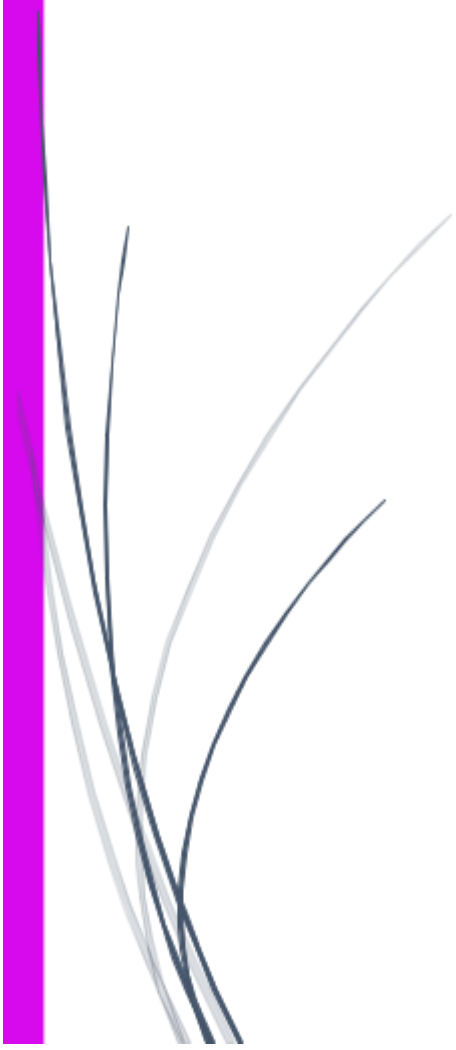
LIMANIUS
Priručnici

PROAKTIVNOST NA POSLU



Docendo discimus

UVOD

Savremeno poslovno okruženje karakterišu brze promene, velika količina informacija, stalni tehnološki razvoj i rastući zahtevi tržišta. Organizacije danas funkcionišu u uslovima koji zahtevaju fleksibilnost, prilagođavanje i sposobnost brzog reagovanja na nove okolnosti. U takvom okruženju više nije dovoljno da zaposleni samo izvršavaju zadatke koji su im dodeljeni. Od njih se sve češće očekuje da razmišljaju unapred, prepoznaju potencijalne probleme, predlažu rešenja i aktivno doprinose unapređenju procesa rada. Upravo zbog toga proaktivnost postaje jedna od najcenjenijih osobina savremenog zaposlenog.

Poslodavci danas ne traže samo ljude koji poseduju stručna znanja i iskustvo. Sve veći značaj imaju osobine koje omogućavaju zaposlenima da samostalno deluju, preuzimaju inicijativu i doprinose organizaciji i onda kada nisu dobili precizna uputstva za svaki naredni korak. Organizacije koje žele da budu konkurentne na tržištu ne mogu se oslanjati isključivo na strogo definisane procedure i stalni nadzor zaposlenih. Njima su potrebni ljudi koji razmišljaju, primećuju, predlažu i deluju.

Proaktivni zaposleni predstavljaju važan resurs svake organizacije jer ne čekaju da problemi postanu veliki da bi reagovali. Oni uočavaju rizike na vreme, predlažu poboljšanja i preuzimaju odgovornost za kvalitet svog rada. Takvi zaposleni doprinose efikasnijem funkcionisanju organizacije, boljoj saradnji među kolegama i kvalitetnijim poslovnim rezultatima.

Da bismo razumeli značaj proaktivnosti, potrebno je napraviti razliku između izvršavanja zadataka i stvaranja dodatne vrednosti.

Izvršavanje zadataka predstavlja osnovnu obavezu svakog zaposlenog. Kada osoba dobije zadatak, izvrši ga u skladu sa uputstvima i dostavi rezultat rada, ona je ispunila ono što se od nje očekivalo. Takav pristup omogućava funkcionisanje organizacije, ali sam po sebi ne doprinosi njenom razvoju.

Stvaranje dodatne vrednosti podrazumeva nešto više od toga. Ono nastaje kada zaposleni razmišlja o tome kako određeni proces može biti unapređen, kako se može sprečiti potencijalni problem ili kako se zadatak može obaviti kvalitetnije i efikasnije. Proaktivan zaposleni ne razmišlja samo o tome šta treba da uradi već i o tome kako njegov rad utiče na druge ljude, procese i rezultate organizacije.

Na primer, dva zaposlena mogu dobiti isti zadatak. Prvi će ga izvršiti tačno prema instrukcijama i smatrati da je posao završen. Drugi će, pored izvršenja zadatka, uočiti mogućnost za unapređenje procesa, ukazati na potencijalni problem ili predložiti rešenje koje će olakšati rad celom timu. Razlika između ova dva pristupa upravo predstavlja razliku između pasivnog izvršavanja obaveza i proaktivnog doprinosa organizaciji.

U mnogim organizacijama dugo je dominirao model rada zasnovan na kontroli, hijerarhiji i preciznim instrukcijama. Od zaposlenih se očekivalo da rade ono što im je rečeno i da ne izlaze

iz okvira svojih zaduženja. Međutim, savremeno poslovanje pokazalo je da takav pristup ima ozbiljna ograničenja.

Radno okruženje u kojem nema proaktivnosti često karakterišu čekanje, prebacivanje odgovornosti i stalna potreba za nadzorom. Zaposleni čekaju da dobiju instrukcije za svaki naredni korak, problemi se prijavljuju tek kada postanu ozbiljni, a prilike za unapređenje procesa ostaju neiskorišćene.

U takvom okruženju često se mogu čuti rečenice poput:

„To nije moj posao."

„Niko mi nije rekao da to uradim."

„Čekam instrukcije."

„Mislio sam da će neko drugi to rešiti."

Iako ovakvi odgovori na prvi pogled mogu delovati opravdano, oni predstavljaju pokazatelje reaktivnog načina rada. Umesto preuzimanja inicijative i odgovornosti, fokus se prebacuje na okolnosti, procedure ili druge ljude.

Posledice nedostatka proaktivnosti [illegible] na svim nivoima organizacije. Problemi se rešavaju tek kada izazovu štetu. Rokovi se probijaju jer niko nije na vreme ukazao na rizike. Komunikacija postaje usporena jer zaposleni čekaju da im neko pita za informacije umesto da ih samostalno dele. Rukovodioci troše veliki deo vremena na kontrolu i praćenje aktivnosti koje bi zaposleni mogli samostalno da obavljaju.

Pasivan pristup radu utiče i na motivaciju zaposlenih. Kada ljudi ne osećaju odgovornost za rezultate svog rada i ne vide mogućnost da utiču na procese u organizaciji, vremenom dolazi do smanjenja angažovanosti i profesionalne inicijative. Posao se svodi na izvršavanje minimalnih obaveza, bez želje za učenjem, unapređenjem i dodatnim doprinosom.

Sa druge strane, organizacije koje podstiču proaktivnost stvaraju potpuno drugačiju radnu atmosferu. U takvim sredinama zaposleni se osećaju odgovornim za rezultate, slobodnim da iznose predloge i spremnim da preuzmu inicijativu kada uoče problem ili priliku za unapređenje.

Uticaj proaktivnosti posebno je vidljiv na nivou timova. Timovi u kojima članovi razmišljaju unapred funkcionišu efikasnije jer problemi bivaju prepoznati pre nego što izazovu ozbiljne posledice. Informacije se dele pravovremeno, zadaci se koordiniraju kvalitetnije, a saradnja postaje jednostavnija i produktivnija.

Proaktivni članovi tima ne čekaju da ih neko podseti na obaveze, ne skrivaju probleme i ne izbegavaju odgovornost. Oni aktivno učestvuju u radu, predlažu rešenja i doprinose zajedničkom ostvarivanju ciljeva. Takav pristup pozitivno utiče i na ostale članove tima jer podstiče kulturu odgovornosti, saradnje i međusobne podrške.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Na nivou organizacije proaktivnost doprinosi većoj efikasnosti, boljem upravljanju resursima i bržem prilagođavanju promenama. Organizacije koje imaju veći broj proaktivnih zaposlenih lakše uvode inovacije, uspešnije rešavaju probleme i ostvaruju stabilnije poslovne rezultate. Njihova konkurentska prednost ne proizlazi samo iz proizvoda ili usluga koje nude već i iz načina na koji njihovi zaposleni razmišljaju i deluju.

Pored značaja za organizaciju, proaktivnost ima veliku vrednost i za profesionalni razvoj pojedinca. Zaposleni koji razvijaju proaktivan pristup radu stiču iskustva koja prevazilaze okvire njihovih formalnih radnih zadataka. Oni uče da rešavaju probleme, donose odluke, prepoznaju prioritete i preuzimaju odgovornost za rezultate svog rada.

Takve osobe često razvijaju veće samopouzdanje, profesionalnu sigurnost i sposobnost samostalnog delovanja. Vremenom postaju pouzdaniji saradnici, kvalitetniji članovi tima i potencijalni kandidati za složenije i odgovornije pozicije.

Važno je naglasiti da proaktivnost nije osobina rezervisana za rukovodioce ili zaposlene na višim pozicijama. Ona može biti prisutna na svakom radnom mestu i u svakoj profesiji. Svaki zaposleni može doprineti unapređenju procesa rada, boljoj komunikaciji, kvalitetnijoj organizaciji posla ili efikasnijem rešavanju problema.

Zbog toga se proaktivnost danas smatra jednom od najvažnijih profesionalnih kompetencija savremenog zaposlenog. Ona predstavlja spoj odgovornosti, inicijative, razmišljanja unapred i spremnosti da se aktivno doprinosi [illegible] nevanje njenog značaja predstavlja prvi korak ka razvoju ponašanja koja omogućavaju kvalitetnije rezultate, uspešniju saradnju i kontinuirani profesionalni napredak.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

RAZUMEVANJE PROAKTIVNOSTI

Proaktivnost je pojam koji se poslednjih godina sve češće koristi u poslovnom okruženju, stručnim obukama i procesima razvoja zaposlenih. Gotovo da ne postoji oglas za posao u kojem se među poželjnim osobinama kandidata ne navodi proaktivnost. Međutim, i pored njene česte upotrebe, mnogi ljudi različito tumače šta ovaj pojam zaista znači.

Neki proaktivnost povezuju sa stalnom aktivnošću i velikom količinom rada. Drugi smatraju da je reč o osobama koje stalno predlažu nove ideje ili preuzimaju dodatne zadatke. Postoje i oni koji proaktivnost poistovećuju sa ambicioznošću ili željom za napredovanjem. Iako svi ovi elementi mogu biti povezani sa proaktivnim ponašanjem, nijedan od njih sam po sebi ne predstavlja suštinu proaktivnosti.

Da bi se proaktivnost zaista razumela, potrebno je posmatrati je mnogo šire od pojedinačnih aktivnosti i konkretnih postupaka. U svojoj osnovi, proaktivnost predstavlja način razmišljanja i

pristup radu koji podrazumeva preuzimanje odgovornosti za sopstvene postupke, razmišljanje unapred i aktivno delovanje pre nego što okolnosti ili problemi nateraju osobu na reakciju.

Šta zapravo znači biti proaktivan

Biti proaktivan znači delovati unapred umesto reagovati naknadno.

Proaktivna osoba ne čeka da joj neko kaže šta treba da uradi u svakoj situaciji. Ona razmišlja o mogućim posledicama svojih odluka, prepoznaje potencijalne izazove i traži načine da doprinese ostvarivanju ciljeva organizacije.

To ne znači da proaktivna osoba radi samostalno bez konsultacija ili da donosi odluke koje prevazilaze njena ovlašćenja. Naprotiv, proaktivnost podrazumeva odgovorno ponašanje u okviru svojih nadležnosti i spremnost da se inicijativa usmeri ka rešavanju problema i unapređenju rada.
Na primer, ukoliko zaposleni primeti da bi određeni rok mogao biti ugrožen zbog kašnjenja u jednom delu procesa, proaktivan pristup podrazumeva da o tome obavesti relevantne osobe i predloži moguće načine za prevazilaženje problema. Reaktivan pristup bi podrazumevao čekanje da problem postane vidljiv svima i reagovanje tek kada posledice već nastupe.

Proaktivnost se zato ne ogleda samo u velikim odlukama i važnim projektima. Ona je prisutna u svakodnevnim postupcima, načinu razmišljanja i odnosu prema radu.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Proaktivnost kao način razmišljanja

Najveća greška u razumevanju proaktivnosti jeste posmatranje nje kao pojedinačne veštine ili izolovanog ponašanja. U stvarnosti, proaktivnost predstavlja način razmišljanja koji utiče na način na koji osoba posmatra sebe, svoj posao i okruženje u kojem radi.

Proaktivni ljudi veruju da mogu uticati na određeni deo situacija sa kojima se suočavaju. Oni ne očekuju da će sve okolnosti biti idealne niti da će svi problemi nestati sami od sebe. Umesto toga, fokusiraju se na ono što mogu da urade u datom trenutku.

Takav način razmišljanja podrazumeva preuzimanje odgovornosti za sopstvene postupke i rezultate. Proaktivna osoba ne troši energiju na traženje krivaca ili opravdanja. Ona razmišlja o tome šta može da uradi kako bi situacija bila bolja.

U poslovnom okruženju ovakav pristup ima veliku vrednost jer omogućava zaposlenima da budu deo rešenja, a ne samo posmatrači problema. Umesto da čekaju instrukcije za svaku situaciju, oni aktivno učestvuju u ostvarivanju ciljeva organizacije.

Proaktivnost kao način razmišljanja ne podrazumeva savršenstvo niti stalnu uspešnost. Ona podrazumeva spremnost da se preuzme inicijativa čak i kada ne postoje sve informacije ili kada ishod nije potpuno izvestan.

Preuzimanje inicijative

Jedna od najvažnijih karakteristika proaktivnog ponašanja jeste spremnost na preuzimanje inicijative.

Inicijativa predstavlja sposobnost da se nešto pokrene bez spoljnog podsticaja ili prisile. U poslovnom kontekstu to znači da zaposleni ne čeka da problem postane hitan ili da dobije detaljna uputstva za svaki korak, već samostalno prepoznaje potrebu za delovanjem.

Preuzimanje inicijative može imati različite oblike. Nekada se ogleda u predlaganju unapređenja postojećeg procesa. Nekada podrazumeva preuzimanje odgovornosti za rešavanje problema. U pojedinim situacijama inicijativa znači postavljanje važnog pitanja koje drugi nisu primetili ili ukazivanje na rizik koji bi mogao uticati na rad tima.

Važno je naglasiti da inicijativa ne znači preuzimanje tuđih nadležnosti ili ignorisanje procedura. Suština proaktivnosti nije u samostalnom odlučivanju o svemu, već u aktivnom doprinosu u okviru sopstvene uloge i odgovornosti.

Organizacije posebno cene zaposlene koji pokazuju inicijativu jer takvi ljudi doprinose unapređenju rada i smanjuju potrebu za stalnim nadzorom.

Anticipiranje problema i potreba

Jedna od ključnih odlika proaktivnog ponašanja jeste sposobnost predviđanja unapred.

Dok reaktivan pristup podrazumeva rešavanje problema nakon što se pojave, proaktivan pristup nastoji da prepozna potencijalne izazove pre nego što proizvedu negativne posledice.

Anticipiranje problema zahteva razvijenu sposobnost posmatranja procesa i razumevanja međusobne povezanosti aktivnosti. Proaktivni zaposleni razmišljaju o tome šta bi moglo da se dogodi ukoliko određeni zadatak kasni, ukoliko neka informacija ne stigne na vreme ili ukoliko dođe do promene okolnosti.

Ovakav način razmišljanja omogućava blagovremeno reagovanje i smanjenje rizika.

Pored problema, proaktivni ljudi prepoznaju i potrebe. Oni razmišljaju o tome šta kolegama, klijentima ili organizaciji može biti potrebno u narednom periodu i nastoje da na te potrebe odgovore pre nego što postanu hitne.

Upravo ova sposobnost predviđanja predstavlja jednu od najvećih vrednosti proaktivnog ponašanja u poslovnom okruženju.

Razlika između aktivnosti i proaktivnosti

Jedna od najčešćih zabluda jeste verovanje da su aktivnost i proaktivnost isto.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Aktivna osoba može biti veoma zauzeta tokom celog dana, obavljati veliki broj zadataka i ulagati mnogo energije u rad. Međutim, sama aktivnost ne znači nužno da postoji proaktivan pristup.

Moguće je biti veoma aktivan, a istovremeno potpuno reaktivan. Takva osoba stalno odgovara na zahteve, rešava hitne probleme i reaguje na situacije koje nastaju tokom dana, ali ne planira unapred i ne utiče na uzroke problema.

Proaktivna osoba ne meri uspeh količinom aktivnosti već kvalitetom uticaja koji ostvaruje. Njen cilj nije da bude stalno zauzeta već da svojim postupcima doprinese boljim rezultatima.

Drugim rečima, aktivnost govori o tome koliko radimo, dok proaktivnost govori o tome kako razmišljamo i na koji način pristupamo radu.

Psihološki aspekt proaktivnog ponašanja

Proaktivnost ima snažnu psihološku komponentu. Način na koji ljudi razmišljaju o sebi i svojoj ulozi u radnom okruženju značajno utiče na nivo njihove inicijative i odgovornosti.

Osobe koje veruju da mogu uticati na tok događaja uglavnom pokazuju više proaktivnog ponašanja. One lakše preuzimaju odgovornost, spremnije su da donose odluke i manje se plaše mogućnosti greške.

Sa druge strane, osobe koje smatraju da nemaju kontrolu nad okolnostima često razvijaju pasivniji pristup. Takvi ljudi očekuju da odluke donose drugi, da se problemi rešavaju bez njihovog angažovanja i da promene dolaze spolja.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Na proaktivnost utiču i emocije poput samopouzdanja, straha, motivacije i osećaja profesionalne sigurnosti. Ljudi koji se plaše greške ili kritike često izbegavaju inicijativu jer žele da smanje rizik od neuspeha.

Međutim, dugoročno gledano, upravo spremnost da se deluje uprkos neizvesnosti predstavlja važan deo proaktivnog ponašanja.

Unutrašnji i spoljašnji faktori koji utiču na proaktivnost

Na razvoj proaktivnosti utiču brojni faktori.

Unutrašnji faktori odnose se na lične karakteristike pojedinca. Među njima se posebno izdvajaju samopouzdanje, osećaj odgovornosti, motivacija, profesionalna zrelost i spremnost na učenje. Ljudi koji veruju u svoje sposobnosti uglavnom lakše preuzimaju inicijativu i odgovornost.

Spoljašnji faktori odnose se na okruženje u kojem osoba radi. Organizaciona kultura, stil rukovođenja, odnosi među kolegama i sistem nagrađivanja mogu značajno podstaći ili obeshrabriti proaktivno ponašanje.

U organizacijama koje podržavaju inicijativu zaposleni se osećaju slobodnim da predlažu ideje i ukazuju na probleme. Nasuprot tome, u sredinama gde se greške kažnjavaju, a inicijativa ignoriše, ljudi često razvijaju pasivan pristup radu.

Zbog toga proaktivnost nije isključivo individualna odgovornost. Njeno razvijanje zahteva i organizaciono okruženje koje podstiče odgovornost, poverenje i otvorenu komunikaciju.

Zašto ljudi ostaju u reaktivnom načinu rada

Iako većina ljudi razume koristi proaktivnog ponašanja, mnogi ipak ostaju u reaktivnom načinu rada.

Jedan od razloga jeste navika. Ukoliko je osoba godinama radila u sistemu koji je nagrađivao poslušnost i izvršavanje instrukcija, prirodno je da će teže razvijati inicijativu i samostalnost.

Važan faktor predstavlja i strah od odgovornosti. Preuzimanje inicijative nosi određeni rizik jer podrazumeva mogućnost greške ili neuspeha. Neki ljudi zato biraju sigurnost čekanja instrukcija umesto aktivnog delovanja.

Pojedinci ostaju reaktivni i zbog uverenja da njihovi postupci ne mogu značajno promeniti situaciju. Kada zaposleni smatraju da se njihove ideje ne uvažavaju ili da njihov doprinos nema značaja, motivacija za proaktivno ponašanje postepeno opada.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Reaktivan način rada često deluje jednostavnije jer ne zahteva dodatno angažovanje, razmišljanje unapred niti preuzimanje odgovornosti. Međutim, dugoročno gledano, upravo proaktivan pristup omogućava veći profesionalni razvoj, bolje rezultate i kvalitetniji doprinos organizaciji.

Razumevanje proaktivnosti predstavlja osnovu za njeno razvijanje. Tek kada zaposleni shvate da proaktivnost nije samo skup aktivnosti već način razmišljanja zasnovan na odgovornosti, inicijativi i razmišljanju unapred, mogu početi da grade navike koje doprinose kvalitetnijem radu, boljoj saradnji i uspešnijem ostvarivanju poslovnih ciljeva.

REAKTIVNI I PROAKTIVNI PRISTUP RADU

Način na koji zaposleni pristupaju svom poslu značajno utiče na kvalitet rada, efikasnost procesa, međuljudske odnose i ukupne rezultate organizacije. Iako zaposleni mogu imati slična znanja, iskustvo i formalne kvalifikacije, razlike u njihovom pristupu radu često dovode do potpuno različitih rezultata. Jedna od najvažnijih razlika ogleda se u tome da li osoba funkcioniše pretežno reaktivno ili proaktivno.

Reaktivan i proaktivan pristup radu ne predstavljaju samo različite obrasce ponašanja. Oni odražavaju način razmišljanja, odnos prema odgovornosti, rešavanju problema i sopstvenoj ulozi u organizaciji. Upravo zbog toga razumevanje ovih razlika predstavlja važan korak u razvoju profesionalnog ponašanja i unapređenju radne efikasnosti.

Važno je naglasiti da većina ljudi ne pripada isključivo jednoj od ove dve kategorije. U određenim situacijama svako može pokazivati i reaktivna i proaktivna ponašanja. Međutim, kod većine zaposlenih vremenom se razvija dominantan obrazac koji utiče na njihov svakodnevni rad.

Karakteristike reaktivnog zaposlenog

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Reaktivan zaposleni uglavnom reaguje na događaje nakon što se oni dogode. Njegove aktivnosti najčešće su uslovljene spoljnim okolnostima, zahtevima drugih ljudi ili problemima koji su već nastali.

Takva osoba obično čeka instrukcije pre nego što započne određenu aktivnost. Fokusirana je na ono što je trenutno hitno i retko razmišlja o mogućim budućim posledicama svojih odluka ili postupaka.

Reaktivan zaposleni često koristi izraze poput:

„Niko mi nije rekao.“

„Nisam znao da je to potrebno.“

„Čekao sam instrukcije.“

„Mislio sam da će neko drugi to uraditi.“

„Nije bilo mog zadatka da proveravam.“

Ovakav način razmišljanja ne mora biti posledica neodgovornosti ili nedostatka znanja. Često proizlazi iz navike da se posao posmatra kroz usko definisane obaveze, bez šireg sagledavanja procesa i posledica.

Reaktivni zaposleni uglavnom rešavaju probleme kada oni postanu vidljivi i neizbežni. Njihova energija često se troši na gašenje „požara“, odnosno rešavanje posledica umesto sprečavanja uzroka problema.

Takav pristup može omogućiti obavljanje osnovnih radnih zadataka, ali retko doprinosi unapređenju procesa rada ili stvaranju dodatne vrednosti za organizaciju.

Karakteristike proaktivnog zaposlenog

Proaktivan zaposleni razmišlja unapred i aktivno traži načine da doprinese uspešnijem ostvarivanju ciljeva organizacije. On ne čeka da problemi postanu ozbiljni niti da mu neko precizno definiše svaki naredni korak.

Takva osoba prati procese, prepoznaje potencijalne rizike i pravovremeno reaguje kada primeti mogućnost nastanka problema. Umesto da se fokusira samo na ono što joj je formalno dodeljeno, ona razmišlja o širem kontekstu svog rada.

Proaktivni zaposleni često postavljaju pitanja poput:

„Šta možemo uraditi da sprečimo ovaj problem?“

„Da li postoji efikasniji način?“

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

„Koje posledice može imati ova odluka?“

„Da li je još nekome potrebna ova informacija?“

„Šta mogu da uradim pre nego što situacija postane hitna?“

Njihov fokus nije samo na izvršenju zadataka već i na kvalitetu rezultata, unapređenju procesa i dugoročnim efektima rada.

Proaktivni zaposleni preuzimaju inicijativu, traže rešenja i pokazuju visok nivo profesionalne odgovornosti. Oni ne čekaju idealne uslove za delovanje već koriste mogućnosti koje su im dostupne kako bi doprineli radu tima i organizacije.

Poređenje ponašanja u svakodnevnim situacijama

Razlika između reaktivnog i proaktivnog pristupa najlakše se uočava kroz svakodnevne radne situacije.

Kada dobije zadatak, reaktivan zaposleni uglavnom će ga izvršiti tačno onako kako je navedeno u instrukcijama. Ukoliko se pojavi prepreka ili nejasnoća, često će sačekati dodatna uputstva pre nego što nastavi sa radom.

Proaktivan zaposleni će takođe izvršiti zadatak, ali će istovremeno razmišljati o mogućim rizicima, potrebnim informacijama i načinu na koji može doprineti kvalitetnijem rezultatu. Ukoliko primeti problem, nastojaće da pronađe rešenje ili predloži alternativni pristup.

Kada dođe do promene prioriteta ili neočekivane situacije, reaktivan zaposleni često oseća frustraciju jer se okolnosti razlikuju od prvobitnog plana. Proaktivan zaposleni promene posmatra kao sastavni deo poslovnog okruženja i usmerava energiju na prilagođavanje novim okolnostima.

Slična razlika postoji i u komunikaciji. Reaktivna osoba informacije deli uglavnom kada je to izričito zatraženo. Proaktivna osoba procenjuje kome određena informacija može biti korisna i prenosi je pravovremeno, čak i kada nije direktno upitana.

Odnos prema problemima

Način na koji zaposleni posmatraju probleme predstavlja jednu od najvećih razlika između reaktivnog i proaktivnog pristupa radu.

Za reaktivnog zaposlenog problem je događaj na koji treba odgovoriti kada se pojavi. Fokus je usmeren na posledice i trenutno rešavanje situacije.

Takva osoba često postavlja pitanja:

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

„Ko je odgovoran za ovo?“

„Kako je došlo do problema?“

„Ko treba da ga reši?“

Proaktivan zaposleni problem posmatra drugačije. Njega ne zanima samo trenutna situacija već i uzrok koji je do nje doveo.

Njegova pitanja su:

„Kako možemo sprečiti da se ovo ponovi?“

„Da li smo mogli ranije da primetimo problem?“

„Šta možemo unaprediti u procesu?“

„Koje mere možemo preduzeti ubuduće?“

Dok reaktivan pristup rešava posledice, proaktivan pristup nastoji da ukloni uzroke problema.

Zbog toga organizacije sa većim brojem proaktivnih zaposlenih uglavnom imaju manje ponavljajućih grešaka i stabilnije procese rada.

Odnos prema promenama

Promene predstavljaju sastavni deo savremenog poslovanja. Uvođenje novih tehnologija, promena procedura, reorganizacija rada i novi zahtevi tržišta postali su svakodnevica većine organizacija.

Reaktivan zaposleni promene često doživljava kao pretnju ili dodatni izvor opterećenja. Njegova prva reakcija može biti otpor, zabrinutost ili fokusiranje na negativne aspekte promene.

Proaktivan zaposleni promene posmatra kao priliku za učenje, unapređenje i razvoj. To ne znači da svaku promenu automatski prihvata bez kritičkog razmišljanja, već da nastoji da razume njen smisao i pronađe način da joj se prilagodi.

Takav pristup omogućava bržu adaptaciju i veću spremnost za rad u dinamičnom okruženju.

Odnos prema odgovornosti

Odgovornost predstavlja jednu od ključnih tačaka razlikovanja reaktivnog i proaktivnog pristupa.

Reaktivan zaposleni često odgovornost posmatra kroz formalno definisane zadatke i ovlašćenja. Ukoliko nešto nije izričito navedeno kao njegova obaveza, velika je verovatnoća da neće osećati potrebu da reaguje.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Proaktivan zaposleni odgovornost posmatra šire. On razume da njegov rad utiče na druge ljude, procese i rezultate organizacije. Zbog toga preuzima odgovornost ne samo za izvršenje zadatka već i za kvalitet ishoda.

Takva osoba ne traži izgovore niti opravdanja kada se pojavi problem. Umesto toga, usmerava pažnju na ono što može da uradi kako bi doprinela rešavanju situacije.

Ovakav odnos prema odgovornosti predstavlja jedan od najvažnijih temelja profesionalnog razvoja i organizacione efikasnosti.

Posledice oba pristupa na kvalitet rada

Pristup radu direktno utiče na kvalitet rezultata koje zaposleni ostvaruju.

Reaktivan pristup često dovodi do toga da se problemi rešavaju kasno, da se energija troši na hitne situacije i da organizacija stalno funkcioniše pod pritiskom. Iako se zadaci mogu izvršavati, postoji veći rizik od grešaka, kašnjenja i ponavljanja istih problema.

Proaktivan pristup doprinosi boljoj organizaciji rada, kvalitetnijem planiranju i pravovremenom rešavanju izazova. Zaposleni koji razmišljaju unapred češće sprečavaju probleme nego što ih rešavaju, što pozitivno utiče na produktivnost i kvalitet rada.

Takvi zaposleni često ostvaruju stabilnije rezultate jer ne zavise isključivo od spoljašnjih okolnosti već aktivno upravljaju onim što mogu da kontrolišu.

Uticaj na tim i organizaciju

Razlike između reaktivnog i proaktivnog pristupa posebno dolaze do izražaja na nivou timova i organizacije.

U timovima gde dominira reaktivan način rada često dolazi do kašnjenja, nesporazuma i prebacivanja odgovornosti. Problemi se rešavaju tek kada postanu hitni, a veliki deo energije troši se na saniranje posledica.

Nasuprot tome, timovi sa razvijenom kulturom proaktivnosti funkcionišu efikasnije. Članovi tima dele informacije na vreme, međusobno se podržavaju i aktivno učestvuju u rešavanju izazova. Takvo okruženje podstiče poverenje, odgovornost i kontinuirano unapređenje rada.

Na nivou organizacije proaktivnost doprinosi većoj fleksibilnosti, boljem korišćenju resursa i većoj sposobnosti prilagodavanja promenama. Organizacije koje podstiču ovakav način razmišljanja ne oslanjaju se samo na procedure i kontrolu već koriste potencijal zaposlenih da prepoznaju prilike, unaprede procese i doprinesu dugoročnom uspehu.

Zbog svega navedenog, razlika između reaktivnog i proaktivnog pristupa nije samo pitanje individualnog stila rada. Ona predstavlja razliku između organizacije koja stalno reaguje na okolnosti i organizacije koja aktivno oblikuje sopstvenu budućnost kroz odgovorno, promišljeno i inicijativno delovanje svojih zaposlenih.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

PROAKTIVNOST U PRAKSI

Teorijsko razumevanje proaktivnosti predstavlja važan osnov za njen razvoj, ali se prava vrednost ovog pristupa vidi tek kroz svakodnevni rad. Mnogi zaposleni smatraju da je proaktivnost nešto apstraktno, rezervisano za rukovodioce ili osobe koje donose važne odluke. Međutim, proaktivnost se najčešće ne ispoljava kroz velike projekte ili spektakularne poslovne poteze. Njena suština nalazi se u svakodnevnim postupcima, odlukama i navikama koje oblikuju način na koji zaposleni pristupa svom poslu.

Proaktivan zaposleni ne razlikuje se od drugih po tome što radi više sati ili obavlja više zadataka. Njegova prednost nalazi se u načinu na koji razmišlja, planira i reaguje na situacije koje se pojavljuju tokom radnog dana. On ne čeka da problemi postanu hitni, ne oslanja se isključivo na instrukcije drugih ljudi i ne posmatra svoj posao samo kroz usko definisane obaveze. Umesto

toga, aktivno učestvuje u procesu rada, razmišlja unapred i nastoji da doprinese kvalitetnijim rezultatima.

Da bi se proaktivnost zaista razumela, potrebno je sagledati kako izgleda u praksi tokom jednog realnog radnog dana.

Kako izgleda proaktivan radni dan

Radni dan proaktivnog zaposlenog ne počinje haotičnim reagovanjem na poruke, pozive i zahteve koji su se pojavili tokom noći ili prethodnog dana. On započinje pregledom obaveza, procenom prioriteta i planiranjem aktivnosti.

Takav zaposleni ne razmišlja samo o tome šta danas mora da uradi, već i o tome šta može uticati na njegov rad u narednim danima. On pokušava da sagleda širu sliku i poveže svoje aktivnosti sa ciljevima tima i organizacije.

Tokom dana ne čeka da ga drugi podsećaju na obaveze. Prati tok zadataka, proverava status aktivnosti koje zavise od drugih ljudi i razmišlja o mogućim preprekama koje bi mogle usporiti realizaciju posla.

Kada primeti potencijalni problem, reaguje pre nego što problem preraste u hitnu situaciju. Ukoliko uoči da određena aktivnost kasni, pokušava da sazna uzrok, proceni posledice i pronađe način da umanji rizik.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Na kraju radnog dana ne završava posao naglo zatvaranjem računara ili napuštanjem radnog mesta. Proaktivan zaposleni proverava šta je završeno, šta ostaje za naredni period i da li postoje informacije koje treba podeliti sa kolegama kako bi se rad nesmetano nastavio.

Planiranje aktivnosti i određivanje prioriteta

Jedna od najvažnijih karakteristika proaktivnog rada jeste sposobnost planiranja.

Mnogi zaposleni veliki deo vremena provode rešavajući hitne situacije koje su nastale zato što određene aktivnosti nisu planirane na vreme. Proaktivan zaposleni nastoji da takve situacije svede na minimum.

Planiranje ne podrazumeva izradu složenih tabela i detaljnih rasporeda za svaki minut radnog dana. Suština je u tome da osoba jasno razume koje aktivnosti imaju najveći značaj i kakve posledice može imati njihovo odlaganje.

Na primer, ukoliko zaposleni zna da određeni izveštaj mora biti završen do kraja nedelje i da od njega zavisi rad drugih sektora, neće čekati poslednji dan za njegovu izradu. On će unapred organizovati svoje aktivnosti kako bi ostavio dovoljno vremena za eventualne korekcije ili nepredviđene situacije.

Proaktivan pristup podrazumeva i redovno preispitivanje prioriteta. Tokom radnog dana okolnosti se mogu promeniti, pojaviti novi zahtevi ili hitni zadaci. Umesto da pokušava da uradi sve odjednom, proaktivan zaposleni procenjuje šta je zaista važno i prilagođava svoje aktivnosti novim okolnostima.

Prepoznavanje potencijalnih problema

Jedna od najvećih vrednosti proaktivnosti ogleda se u sposobnosti da se problemi prepoznaju pre nego što proizvedu ozbiljne posledice.

Većina problema u organizacijama ne nastaje iznenada. Oni obično postoje određeno vreme u obliku manjih upozorenja, kašnjenja, nejasnoća ili nepravilnosti koje ostaju neprimećene ili se ignorišu.

Proaktivan zaposleni obraća pažnju upravo na takve signale.

Ukoliko primeti da kolega kasni sa delom posla od kojeg zavisi nastavak projekta, neće čekati da rok bude probijen. Pokušaće da sazna da li postoji problem i da li je potrebna pomoć ili drugačija organizacija rada.

Ako primeti da klijent postavlja neobično veliki broj dodatnih pitanja, razmisliće da li postoji rizik od nesporazuma ili nezadovoljstva i pokušaće da reaguje na vreme.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Ovakav pristup omogućava organizaciji [illegible] problema koji bi kasnije zahtevali mnogo više vremena, energije i resursa.

Blagovremeno reagovanje

Prepoznavanje problema ima vrednost samo ukoliko ga prati pravovremena reakcija.

Proaktivni zaposleni ne odlažu važne razgovore, ne ignorišu upozoravajuće signale i ne nadaju se da će problem nestati sam od sebe. Kada procene da postoji rizik, oni preduzimaju odgovarajuće korake.

To ne znači da donose ishitrene odluke. Naprotiv, njihova reakcija zasniva se na proceni situacije i razumevanju mogućih posledica.

Ponekad je dovoljno poslati informaciju kolegama, organizovati kratak sastanak ili zatražiti dodatna pojašnjenja. U drugim slučajevima potrebno je predložiti izmenu plana ili angažovati dodatne resurse.

Suština proaktivnosti nije u brzini reakcije po svaku cenu, već u reagovanju dok problem još uvek može jednostavno da se reši.

Iniciranje rešenja umesto prijavljivanja problema

Jedna od najvažnijih razlika između proaktivnog i reaktivnog pristupa jeste odnos prema problemima.

Reaktivan zaposleni često prijavi problem i tu smatra da je njegov deo posla završen.

Proaktivan zaposleni ide korak dalje.

Kada ukaže na problem, on istovremeno razmišlja o mogućim rešenjima. Ne mora nužno imati konačan odgovor, ali nastoji da doprinese pronalaženju izlaza iz situacije.

Na primer, umesto da kaže:
„Ovaj rok ne možemo da ispoštujemo.“
proaktivan zaposleni će reći:
„Postoji rizik da ne ispoštujemo rok. Možemo pokušati da preraspodelimo aktivnosti ili da prvo završimo prioritetni deo posla.“

Takav pristup doprinosi konstruktivnijoj komunikaciji i povećava verovatnoću uspešnog rešavanja problema.

Komunikacija i razmena informacija

Proaktivnost i komunikacija neraskidivo su povezane.

Sadrzaj je zasticen
Registrujte se za pristup celom prirucniku

Veliki broj problema u organizacijama nastaje zato što informacije nisu podeljene na vreme. Zaposleni pretpostavljaju da drugi znaju ono što znaju oni, ili čekaju da budu upitani za određene informacije.

Proaktivan zaposleni razmišlja drugačije.

Kada sazna nešto što može biti važno za rad drugih ljudi, nastoji da tu informaciju podeli pravovremeno. Kada primeti promenu okolnosti, obaveštava osobe koje bi ta promena mogla da pogodi. Kada nije siguran da li je poruka pravilno shvaćena, proverava razumevanje.

Takav pristup smanjuje broj nesporazuma, ubrzava procese rada i doprinosi kvalitetnijoj saradnji.

Preuzimanje odgovornosti bez čekanja naloga

Jedna od najprepoznatljivijih osobina proaktivnih zaposlenih jeste spremnost da preuzmu odgovornost bez stalne potrebe za spoljnim podsticajem.

To ne znači samovoljno donošenje odluka van svojih ovlašćenja. Suština je u tome da osoba ne čeka da joj neko ukaže na očigledan problem ili da je podseti na osnovne obaveze.

Ako primeti da određeni zadatak nije pokrenut, proveriće zbog čega. Ako vidi da postoji mogućnost greške, reagovaće. Ako postoji potreba za dodatnom koordinacijom, inicirаće komunikaciju.

Takvo ponašanje doprinosi većoj pouzdanosti zaposlenog i smanjuje potrebu za stalnim nadzorom od strane rukovodilaca.

Upravljanje rokovima

Proaktivan pristup posebno dolazi do izražaja u upravljanju rokovima.

Reaktivan zaposleni često počinje ozbiljno da se bavi zadatkom tek kada rok postane kritično blizu. Proaktivan zaposleni razmišlja o rokovima mnogo ranije.

On procenjuje koliko vremena je potrebno za izvršenje aktivnosti, uzima u obzir moguće prepreke i ostavlja prostor za nepredviđene situacije.

Ukoliko proceni da rok može biti ugrožen, o tome obaveštava relevantne osobe na vreme. Takva komunikacija omogućava pronalaženje rešenja dok još postoji mogućnost izbora.

Na taj način rokovi prestaju da budu izvor stalnog stresa i postaju deo planskog upravljanja radom.

Saradnja sa kolegama

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Proaktivnost nije individualna osobina koja se razvija izolovano od drugih ljudi. Njena prava vrednost vidi se kroz saradnju.

Proaktivni zaposleni ne razmišljaju samo o sopstvenim zadacima. Oni razumeju da su radni procesi međusobno povezani i da uspeh pojedinca zavisi od uspeha tima.

Zbog toga dele informacije, nude pomoć kada je potrebna, upozoravaju na potencijalne probleme i aktivno učestvuju u zajedničkom rešavanju izazova.

Takvi ljudi doprinose stvaranju radnog okruženja zasnovanog na poverenju, odgovornosti i međusobnoj podršci.

Šta zaposleni zaista radi kada je proaktivan

Kada se sve navedeno sagleda zajedno, postaje jasno da proaktivan zaposleni ne radi nužno više od drugih ljudi. Njegova razlika nalazi se u načinu rada.

On planira umesto da stalno reaguje.
Prepoznaje rizike umesto da čeka posledice.
Postavlja pitanja umesto da pretpostavlja.
Predlaže rešenja umesto da samo prijavljuje probleme.
Informiše druge na vreme umesto da informacije zadržava za sebe.
Preuzima odgovornost umesto da traži izgovore.

Razmišlja o celini procesa umesto samo o svom zadatku.

Upravo zbog toga proaktivnost predstavlja jednu od najvrednijih profesionalnih kompetencija savremenog zaposlenog. Ona omogućava kvalitetnije rezultate, bolju saradnju i uspešnije ostvarivanje ciljeva, kako pojedinca tako i cele organizacije.

PROAKTIVNA KOMUNIKACIJA

Komunikacija predstavlja jedan od najvažnijih alata proaktivnog ponašanja. Zaposleni može imati razvijenu sposobnost planiranja, prepoznavanja problema i donošenja kvalitetnih odluka, ali ukoliko te informacije ne prenese na vreme i na odgovarajući način, koristi od njegove proaktivnosti biće značajno umanjene. Upravo zbog toga se proaktivnost i komunikacija u poslovnom okruženju ne mogu posmatrati odvojeno.

Proaktivna komunikacija podrazumeva pravovremeno, odgovorno i inicijativno prenošenje informacija sa ciljem sprečavanja problema, unapređenja saradnje i ostvarivanja boljih rezultata. Ona nije zasnovana na čekanju da neko postavi pitanje ili zatraži objašnjenje. Naprotiv, njen osnovni princip jeste razmišljanje unapred i prepoznavanje informacija koje mogu biti važne drugim ljudima.

U organizacijama koje neguju proaktivnu komunikaciju informacije se ne zadržavaju nepotrebno dugo, problemi se ne skrivaju, a zaposleni ne čekaju da situacija postane kritična kako bi reagovali. Takav pristup omogućava efikasnije funkcionisanje timova, bolju organizaciju rada i značajno smanjenje broja nesporazuma.

Pravovremeno informisanje

Jedna od najvažnijih karakteristika proaktivne komunikacije jeste pravovremenost.

Informacija ima najveću vrednost onda kada stigne do prave osobe u trenutku kada može uticati na donošenje odluka ili preduzimanje aktivnosti. Ukoliko se važna informacija prenese prekasno, njena korisnost se značajno smanjuje, bez obzira na to koliko je tačna i relevantna.

U praksi se često dešava da zaposleni odlažu prenošenje informacija jer smatraju da problem još nije dovoljno ozbiljan, da će se situacija sama rešiti ili da nema potrebe da opterećuju druge ljude. Međutim, upravo takvo odlaganje često predstavlja uzrok većih problema.

Na primer, zaposleni može primetiti da postoji rizik da određeni zadatak neće biti završen u predviđenom roku. Reaktivan pristup podrazumevao bi čekanje do trenutka kada kašnjenje postane neizbežno. Proaktivan pristup podrazumeva da se o mogućem problemu razgovara odmah, dok još postoji prostor za pronalaženje rešenja.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Pravovremeno informisanje omogućava organizaciji da reaguje pre nego što nastupe negativne posledice. Ono stvara osećaj poverenja među zaposlenima i doprinosi kvalitetnijem planiranju rada.

Proaktivni zaposleni ne čekaju da ih neko pita za informacije koje mogu biti značajne za druge. Oni razmišljaju o tome kome određena saznanja mogu koristiti i dele ih onda kada imaju najveću vrednost.

Postavljanje pitanja pre nego što nastane problem

Jedan od najvažnijih oblika proaktivne komunikacije jeste postavljanje pitanja.

Mnogi problemi u organizacijama nastaju zato što ljudi pretpostavljaju da su nešto dobro razumeli ili da raspolažu svim potrebnim informacijama. Umesto da provere svoje pretpostavke, oni donose odluke na osnovu nepotpunih saznanja, što često dovodi do grešaka i nesporazuma.

Proaktivni zaposleni ne smatraju postavljanje pitanja znakom slabosti ili neznanja. Naprotiv, oni razumeju da su kvalitetna pitanja važan alat za sprečavanje problema.

Takve osobe postavljaju pitanja kada dobiju nejasnu instrukciju, kada primete potencijalni rizik ili kada nisu sigurne da raspolažu svim potrebnim informacijama.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Pitanja poput:
„Da li postoji još nešto što treba da znam pre početka?“
„Koji je prioritet ukoliko dođe do promene plana?“
„Da li postoji rok koji nije formalno definisan?“
„Ko još treba da bude uključen u ovu aktivnost?“
često omogućavaju da se problemi prepoznaju i reše mnogo pre nego što postanu ozbiljni.

Proaktivna komunikacija zasniva se na proveri, a ne na pretpostavljanju. Zbog toga zaposleni koji redovno postavljaju pitanja uglavnom prave manje grešaka i kvalitetnije izvršavaju svoje zadatke.

Predlaganje rešenja umesto prijavljivanja problema

Još jedna važna karakteristika proaktivne komunikacije jeste usmerenost na rešenja.

U mnogim organizacijama zaposleni veoma lako prepoznaju probleme. Međutim, mnogo ređe razmišljaju o mogućim načinima njihovog rešavanja. Kao rezultat toga, komunikacija se često svodi na prijavljivanje teškoća bez konkretnog doprinosa njihovom prevazilaženju.

Proaktivan zaposleni ne ignoriše probleme, ali ih ne posmatra kao kraj procesa. Kada ukaže na određeni izazov, istovremeno pokušava da pronađe ili predloži moguće rešenje.

To ne znači da mora imati savršen odgovor ili da je dužan da samostalno reši svaki problem.

Suština je u tome da razmišlja konstruktivno i da komunikaciju usmerava ka pronalaženju izlaza iz situacije.

Na primer, umesto poruke:
„Ne možemo da završimo posao do petka.“
proaktivna komunikacija zvuči drugačije:
„Postoji rizik da ne završimo posao do petka. Možemo pokušati da preraspodelimo deo aktivnosti ili da prioritet damo najvažnijim zadacima.“
Takav pristup stvara potpuno drugačiju atmosferu u timu. Umesto fokusiranja na prepreke, pažnja se usmerava na mogućnosti i rešenja.

Komunikacija sa kolegama i rukovodiocima

Proaktivna komunikacija podjednako je važna u odnosima sa kolegama i rukovodiocima.

U saradnji sa kolegama ona podrazumeva otvorenu razmenu informacija, pravovremeno obaveštavanje o promenama i spremnost da se pruži ili zatraži pomoć kada je to potrebno.

Proaktivni zaposleni ne razmišljaju samo o svom delu posla. Oni razumeju da njihove aktivnosti utiču na rad drugih ljudi i zato vode računa o tome da važne informacije stignu do svih kojima su potrebne.

Sadrzaj je zasticen
Registrujte se za pristup celom prirucniku

Kada je reč o komunikaciji sa rukovodiocima, proaktivnost se ogleda u tome da zaposleni ne čekaju da budu kontrolisani ili ispitivani, već samostalno obaveštavaju nadređene o napretku rada, potencijalnim problemima i potrebama za dodatnom podrškom.

Takav pristup doprinosi većem poverenju i omogućava rukovodiocima da donose kvalitetnije odluke na osnovu pravovremenih i tačnih informacija.

Kako proaktivna komunikacija sprečava konflikte

Veliki broj konflikata u organizacijama zapravo ne nastaje zbog neslaganja među ljudima već zbog nedostatka kvalitetne komunikacije.

Nesporazumi, pretpostavke, nepotpune informacije i nejasna očekivanja predstavljaju česte uzroke tenzija među zaposlenima. Kada informacije ne stižu na vreme ili nisu dovoljno jasne, ljudi počinju da donose zaključke na osnovu sopstvenih pretpostavki, što povećava mogućnost nastanka konflikta.

Proaktivna komunikacija smanjuje taj rizik jer omogućava da se potencijalni problemi razjasne pre nego što prerastu u ozbiljnije nesuglasice.

Kada zaposleni pravovremeno razgovaraju o očekivanjima, rokovima, odgovornostima i mogućim izazovima, prostor za pogrešna tumačenja postaje znatno manji.

Posebno je važna spremnost da se neprijatne teme otvore na vreme. Problemi koji se ignorišu uglavnom ne nestaju sami od sebe. Naprotiv, često postaju složeniji i emocionalno opterećeniji.

Zbog toga proaktivni komunikatori ne izbegavaju razgovore o problemima. Oni ih vode konstruktivno, sa ciljem pronalaženja rešenja i očuvanja kvalitetne saradnje.

Značaj povratne informacije

Povratna informacija predstavlja neizostavan deo proaktivne komunikacije.
Bez povratne informacije teško je proceniti da li su poruke pravilno shvaćene, da li aktivnosti daju očekivane rezultate i da li postoji potreba za korekcijama.

Proaktivni zaposleni ne čekaju godišnje razgovore o učinku da bi saznali kako obavljaju svoj posao. Oni aktivno traže mišljenja, sugestije i komentare koji im mogu pomoći da unaprede svoj rad.

Istovremeno, spremni su da i drugima pruže korisne povratne informacije kada procene da to može doprineti kvalitetu rada ili saradnje.

Kultura redovne i konstruktivne povratne informacije omogućava kontinuirano unapređenje rada i jača međusobno poverenje u timu.

Primeri iz svakodnevnog rada

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Razlika između reaktivne i proaktivne komunikacije najbolje se vidi kroz svakodnevne poslovne situacije.

Kada zaposleni primeti da određeni dokument nedostaje za završetak procesa, reaktivna komunikacija podrazumevala bi čekanje da problem postane hitan. Proaktivna komunikacija podrazumeva da odmah kontaktira odgovornu osobu i obavesti sve učesnike koji mogu biti pogođeni kašnjenjem.

Kada klijent postavi pitanje na koje zaposleni nema odgovor, reaktivan pristup bio bi odlaganje reakcije dok se ne prikupi više informacija. Proaktivan pristup podrazumeva da klijent odmah dobije potvrdu da je upit primljen i informaciju kada može očekivati odgovor.

Kada član tima primeti da postoji mogućnost kašnjenja projekta, reaktivna komunikacija podrazumeva čekanje da rok bude probijen. Proaktivna komunikacija podrazumeva da se problem iznese čim se pojavi rizik i da se zajedno traži rešenje.

U svim ovim situacijama zajednička karakteristika proaktivne komunikacije jeste razmišljanje unapred i spremnost da se deluje pre nego što problem proizvede ozbiljne posledice.

Zbog toga proaktivna komunikacija predstavlja jedan od najvažnijih alata profesionalnog rada. Ona omogućava bolju saradnju, kvalitetnije donošenje odluka, efikasnije rešavanje problema i uspešnije ostvarivanje ciljeva organizacije. Zaposleni koji razvijaju ovakav način komunikacije

ne čekaju da ih okolnosti primoraju na reakciju, već aktivno koriste informacije, pitanja i dijalog kako bi doprinosili kvalitetnijem radu i boljem funkcionisanju celog sistema.

ODGOVORNOST I PROAKTIVAN MINDSET

Proaktivnost nije prvenstveno skup tehnika, alata ili procedura. Njena suština nalazi se u načinu razmišljanja zaposlenog i odnosu koji ima prema svom poslu, obavezama i rezultatima koje ostvaruje. Zbog toga se o proaktivnosti često govori kao o mindsetu, odnosno obrascu razmišljanja koji utiče na svakodnevne odluke, ponašanja i profesionalne navike.

U osnovi proaktivnog mindseta nalazi se preuzimanje odgovornosti. Proaktivni ljudi ne posmatraju sebe kao pasivne učesnike događaja koji zavise isključivo od odluka drugih ljudi, okolnosti ili sreće. Oni razumeju da ne mogu kontrolisati sve što se događa u organizaciji, ali mogu kontrolisati svoj odnos prema situacijama, način reagovanja i nivo angažovanja koji ulažu u svoj rad.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Takav pristup ne znači da proaktivni zaposleni uvijek ne nailaze na prepreke niti da rade u idealnim uslovima. Razlika je u tome što svoju energiju usmeravaju na ono što mogu da promene i unaprede, umesto da se fokusiraju isključivo na okolnosti koje nisu pod njihovom kontrolom.

Upravo zbog toga odgovornost predstavlja temelj proaktivnog ponašanja i jednu od najvažnijih karakteristika profesionalnog razvoja zaposlenih.

Lična odgovornost

Lična odgovornost podrazumeva spremnost da osoba preuzme vlasništvo nad svojim postupcima, odlukama i rezultatima rada.

U poslovnom okruženju odgovornost se često pogrešno tumači kao prihvatanje krivice kada nešto pođe po zlu. Međutim, njena suština je mnogo šira. Odgovornost podrazumeva aktivan odnos prema poslu i svest da sopstveno ponašanje utiče na kvalitet rada, funkcionisanje tima i ostvarivanje organizacionih ciljeva.

Odgovoran zaposleni ne čeka da ga neko podseti na obaveze. Ne traži izgovore kada se pojavi problem i ne pokušava da odgovornost prebaci na druge ljude. On razume da je deo sistema i da svojim postupcima doprinosi njegovom uspehu ili neuspehu.

Takva osoba ne postavlja pitanje:

„Ko je kriv?“
već:
„Šta mogu da uradim da situacija bude bolja?“

Upravo u toj razlici nalazi se suština proaktivnog pristupa radu.

Lična odgovornost podrazumeva i spremnost da se priznaju greške. Proaktivni zaposleni ne pokušavaju da prikriju propuste ili da pronađu opravdanja za ono što nije urađeno kako treba. Oni prihvataju činjenice, analiziraju uzroke problema i fokusiraju se na pronalaženje rešenja. Takav pristup doprinosi učenju, profesionalnom razvoju i izgradnji poverenja među kolegama.

Unutrašnji lokus kontrole

Jedan od najvažnijih psiholoških temelja proaktivnog ponašanja jeste takozvani unutrašnji lokus kontrole.

Ovaj pojam označava uverenje da osoba svojim postupcima može uticati na rezultate koje ostvaruje. Ljudi sa razvijenim unutrašnjim lokusom kontrole veruju da njihove odluke, trud i ponašanje imaju značajan uticaj na ono što im se događa.

Takve osobe uglavnom preuzimaju više inicijative, lakše prihvataju odgovornost i spremnije su da ulažu napor u rešavanje problema.

Sadrzaj je zasticen
Registrujte se za pristup celom prirucniku

Nasuprot tome, osobe sa izraženim spoljašnjim lokusom kontrole često smatraju da su rezultati prvenstveno posledica okolnosti, sreće ili delovanja drugih ljudi – faktora koje ne mogu uticati.

U poslovnom okruženju razlika između ova dva pristupa veoma je vidljiva.

Kada se pojavi problem, zaposleni sa spoljašnjim lokusom kontrole često traži spoljne uzroke:
„Takva su pravila.“
„Niko mi nije rekao.“
„Nisam imao uslove za rad.“
„Nisam mogao ništa da promenim.“

Zaposleni sa razvijenim unutrašnjim lokusom kontrole razmišlja drugačije:
„Šta sam mogao da uradim drugačije?“
„Kako mogu da utičem na situaciju?“
„Šta mogu da unapredim sledeći put?“

Upravo ovakav način razmišljanja predstavlja osnovu proaktivnog mindseta.

Izgovori i prebacivanje odgovornosti

Jedna od najvećih prepreka razvoju proaktivnosti jeste navika traženja izgovora.

Izgovori često predstavljaju pokušaj da se zaštitimo od neprijatnosti, kritike ili osećaja neuspeha. Međutim, dugoročno gledano, oni sprečavaju razvoj odgovornosti i profesionalnog napretka.

Kada zaposleni za svaki problem pronađe spoljašnje objašnjenje, on sebi oduzima mogućnost da utiče na promenu situacije.

U organizacijama se često mogu čuti izjave poput:
„To nije moj posao."
„Nisam dobio instrukcije."
„Nije do mene."
„Neko drugi je pogrešio."

Iako u pojedinim situacijama ove tvrdnje mogu biti tačne, njihovo stalno korišćenje stvara kulturu pasivnosti i izbegavanja odgovornosti.

Proaktivan mindset ne znači da zaposleni preuzima krivicu za sve što se događa. On podrazumeva spremnost da se prepozna sopstveni deo odgovornosti i da se energija usmeri na ono što je moguće promeniti.

Takav pristup ne traži savršene okolnosti. On polazi od pitanja:
„Šta mogu da uradim u datoj situaciji?"

Umesto fokusiranja na ograničenja, fokusira se na mogućnosti za delovanje.

Vlasništvo nad zadacima

Jedna od najvažnijih karakteristika proaktivnog zaposlenog jeste osećaj vlasništva nad zadacima koje obavlja.

Vlasništvo ne znači formalno posedovanje zadatka niti dodatna ovlašćenja. Ono podrazumeva odnos prema poslu koji se zasniva na odgovornosti za rezultat.

Zaposleni koji razvije ovakav pristup ne razmišlja samo o tome da li je zadatak formalno završen. Njega zanima da li je posao zaista urađen kvalitetno, da li su ostvareni očekivani rezultati i da li je proces sproveden na najbolji mogući način.

Takva osoba prati realizaciju aktivnosti do kraja, proverava eventualne posledice svojih odluka i vodi računa o tome kako njen rad utiče na druge ljude.

Na primer, reaktivan zaposleni može poslati određeni dokument i smatrati da je njegov posao završen.

Proaktivan zaposleni proveriće da li je dokument stigao, da li sadrži sve potrebne informacije i da li je omogućio nastavak procesa bez dodatnih problema.

Ovakav pristup značajno povećava kvalitet rada i doprinosi većoj pouzdanosti zaposlenog.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Donošenje odluka u okviru svojih ovlašćenja

Proaktivnost ne znači samostalno odlučivanje o svemu niti ignorisanje procedura i hijerarhije.

Naprotiv, proaktivan zaposleni veoma dobro razume granice svojih ovlašćenja. Razlika je u tome što u okviru tih granica koristi prostor za samostalno delovanje umesto da za svaku sitnicu traži dodatna uputstva.

Takve osobe ne čekaju odobrenje za aktivnosti koje su već u okviru njihove odgovornosti. One donose odluke kada za to imaju ovlašćenje i preuzimaju odgovornost za njihove posledice.

U organizacijama koje žele da razvijaju proaktivnost posebno je važno da zaposleni razumeju gde se završava njihova odgovornost, a gde počinje potreba za konsultovanjem drugih ljudi.

Kada postoji jasno razumevanje ovlašćenja, zaposleni mogu mnogo efikasnije da rešavaju svakodnevne situacije i doprinose kvalitetnijem funkcionisanju organizacije.

Fokus na rešenja umesto na prepreke

Jedna od najvažnijih odlika proaktivnog mindseta jeste usmerenost na rešenja.

Svaki posao podrazumeva određene [illegible] izazove. Razlika između proaktivnih i reaktivnih ljudi ne nalazi se u tome da li se problemi pojavljuju, već u načinu na koji ih posmatraju.

Sadrzaj je zasticen
Registrujte se za pristup celom prirucniku

Reaktivni zaposleni često ostaju fokusirani na prepreku. Oni detaljno analiziraju zašto nešto nije moguće, ko je odgovoran i zbog čega je situacija teška.

Proaktivni zaposleni razumeju problem, ali svoju energiju usmeravaju na traženje mogućih rešenja.

Njihova pitanja glase:
„Šta možemo da uradimo?“
„Koje opcije postoje?“
„Kako možemo da umanjimo posledice?“
„Koji je sledeći korak?“

Takav pristup ne eliminiše probleme, ali značajno povećava verovatnoću da će oni biti uspešno rešeni.

Organizacije koje neguju ovakav način razmišljanja uglavnom razvijaju veću otpornost, fleksibilnost i sposobnost prilagođavanja promenama.

Izgradnja profesionalne pouzdanosti

Sve navedene karakteristike na kraju dovode do razvoja jedne od najcenjenijih profesionalnih osobina – pouzdanosti.

Pouzdana osoba nije nužno ona koja zna najviše ili ima najveće iskustvo. Pouzdana osoba je ona na koju se drugi mogu osloniti.

To je zaposleni koji preuzima odgovornost, ispunjava dogovore, razmišlja unapred i reaguje kada primeti problem. Takve osobe ne traže izgovore, ne prebacuju odgovornost na druge i ne čekaju da ih neko stalno kontroliše.
Vremenom upravo ovakvi zaposleni postaju ključni oslonac timova i organizacija. Njihove kolege imaju poverenja u njih, rukovodioci ih doživljavaju kao odgovorne saradnike, a organizacija prepoznaje njihov doprinos ukupnim rezultatima.

Zbog toga proaktivan mindset nije samo način razmišljanja koji doprinosi boljem radu. On predstavlja osnovu profesionalnog razvoja, izgradnje kredibiliteta i dugoročnog uspeha u karijeri. Zaposleni koji razvijaju odgovornost, unutrašnji osećaj kontrole, fokus na rešenja i vlasništvo nad svojim zadacima postaju ne samo efikasniji radnici već i profesionalci kojima drugi veruju i na koje mogu da se oslone.

PREPREKE PROAKTIVNOSTI

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Iako se proaktivnost danas smatra jednom od najpoželjnijih osobina zaposlenih, njen razvoj nije uvek jednostavan niti se podrazumeva. Mnogi ljudi razumeju značaj inicijative, odgovornosti i razmišljanja unapred, ali ipak ostaju u obrascima ponašanja koji ih sprečavaju da razviju proaktivan pristup radu.

Razlozi za to mogu biti veoma različiti. Nekada prepreke proizlaze iz ličnih uverenja, strahova i navika, dok su u drugim slučajevima povezane sa organizacionim okruženjem, načinom rukovođenja ili kulturom rada koja ne podstiče samostalnost i inicijativu.

Važno je razumeti da proaktivnost nije samo pitanje volje. Čak i veoma motivisani zaposleni mogu razviti pasivan ili reaktivan način rada ukoliko se suočavaju sa okolnostima koje obeshrabruju preuzimanje odgovornosti. Upravo zbog toga je neophodno prepoznati najčešće prepreke koje usporavaju razvoj proaktivnosti i razumeti njihov uticaj na ponašanje zaposlenih.

Strah od greške

Jedna od najčešćih prepreka proaktivnom ponašanju jeste strah od greške.

Svaka inicijativa nosi određeni nivo rizika. Kada zaposleni predloži novo rešenje, donese odluku ili preuzme odgovornost za određenu aktivnost, postoji mogućnost da rezultat neće biti onakav kakav je očekivao.

Kod mnogih ljudi upravo ta mogućnost izaziva nelagodnost i dovodi do izbegavanja inicijative.

Umesto da preduzmu akciju, oni biraju sigurniji put – čekanje instrukcija, oslanjanje na odluke drugih ljudi ili striktno pridržavanje postojećih procedura. Takav pristup smanjuje rizik od kritike, ali istovremeno ograničava mogućnost razvoja i napretka.

Poseban problem nastaje u organizacijama gde se greške posmatraju isključivo kao neuspeh, a ne kao prilika za učenje. U takvim sredinama zaposleni često razvijaju naviku da ne rizikuju, ne predlažu nove ideje i ne izlaze iz okvira onoga što im je izričito naloženo.
Proaktivnost se razvija onda kada zaposleni razumeju da greške predstavljaju sastavni deo procesa rada i da nijedna organizacija ne može napredovati ukoliko ljudi nisu spremni da pokušavaju, eksperimentišu i uče iz iskustva.

Strah od odgovornosti

Pored straha od greške, mnoge ljude sputava i strah od odgovornosti.

Preuzimanje inicijative podrazumeva prihvatanje činjenice da će osoba snositi određeni deo odgovornosti za ishod svojih odluka i postupaka. Za neke zaposlene to predstavlja dodatni pritisak koji žele da izbegnu.

Kada odgovornost doživljavaju kao teret, ljudi često biraju pasivniji pristup radu. Radije čekaju da drugi donesu odluke, definišu pravac delovanja ili preuzmu odgovornost za eventualne posledice.
Takvo ponašanje može kratkoročno pružiti osećaj sigurnosti, ali dugoročno ograničava profesionalni razvoj i smanjuje doprinos pojedinca uspehu cele organizacije.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Proaktivni ljudi ne traže odgovornost zbog moći ili statusa. Oni je prihvataju zato što razumeju da bez odgovornosti nema stvarnog uticaja na rezultate rada. Upravo zato razvoj proaktivnosti podrazumeva postepeno razvijanje spremnosti da se preuzmu obaveze i posledice sopstvenih odluka.

Nedostatak samopouzdanja

Samopouzdanje ima značajnu ulogu u razvoju proaktivnog ponašanja.

Ljudi koji ne veruju dovoljno u svoje sposobnosti često oklevaju da iznose predloge, donose odluke ili preuzimaju inicijativu. Plaše se da njihova ideja neće biti dovoljno dobra, da će biti kritikovani ili da će napraviti grešku.

Takve osobe često imaju znanje i potencijal za mnogo veći doprinos organizaciji nego što ga zaista ostvaruju. Problem nije u nedostatku sposobnosti već u nedovoljnom poverenju u sopstvene mogućnosti.

Nedostatak samopouzdanja posebno dolazi do izražaja kod novih zaposlenih, osoba koje su ranije imale negativna iskustva ili zaposlenih koji rade u sredinama gde se inicijativa retko prepoznaje i nagrađuje.

Važno je razumeti da samopouzdanje ne nastaje pre akcije. U većini slučajeva ono se razvija upravo kroz iskustvo, preuzimanje inicijative i postepeno suočavanje sa izazovima.

Zbog toga je za razvoj proaktivnosti često potrebno napraviti prvi korak i onda kada osoba nije potpuno sigurna u sebe ili u ishod situacije.

Loše radne navike

Ponekad najveća prepreka proaktivnosti nisu strahovi ili organizacione okolnosti, već svakodnevne navike koje zaposleni godinama razvijaju.

Navika čekanja instrukcija, odlaganja zadataka, izbegavanja donošenja odluka ili oslanjanja na druge ljude može postati toliko uobičajena da zaposleni više ni ne primećuje njen uticaj na svoj rad.

Takve navike često nastaju postepeno. Zaposleni se navikava da radi samo ono što mu je rečeno, da ne postavlja dodatna pitanja i da ne razmišlja o širem kontekstu svog posla. Vremenom takav pristup postaje dominantan obrazac ponašanja.

Problem sa navikama jeste u tome [redacted] matski. Ljudi ih retko preispituju jer im deluju prirodno i poznato.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Razvoj proaktivnosti zato često zahteva svesno menjanje svakodnevnih obrazaca rada. Potrebno je razvijati nove navike – postavljanje pitanja, planiranje aktivnosti, pravovremeno informisanje i preuzimanje inicijative kada postoji mogućnost da se doprinese boljem rezultatu.

Pasivna organizaciona kultura

Na proaktivnost ne utiču samo pojedinci već i organizacija u kojoj rade.

U nekim organizacijama zaposleni se podstiču da razmišljaju samostalno, iznose ideje i predlažu unapređenja. U drugim sredinama dominantna kultura podrazumeva strogo pridržavanje instrukcija, izbegavanje rizika i ograničenu mogućnost uticaja zaposlenih na procese rada.

Pasivna organizaciona kultura često šalje poruku da je važnije ne pogrešiti nego pokušati nešto novo. U takvom okruženju zaposleni postepeno gube inicijativu jer ne vide smisao dodatnog angažovanja.

Kada predlozi ostaju neprimećeni, kada se mišljenje zaposlenih ne uvažava ili kada se svaki pokušaj promene dočekuje sa otporom, ljudi prirodno prelaze u reaktivan način rada.

Zbog toga razvoj proaktivnosti nije samo zadatak zaposlenih. Organizacije takođe moraju stvarati uslove u kojima se inicijativa prepoznaje, podržava i vrednuje.

Preterana kontrola i mikromenadžment

Jedan od najčešćih razloga zbog kojih zaposleni prestaju da budu proaktivni jeste preterana kontrola.

Mikromenadžment predstavlja stil rukovođenja u kojem rukovodilac prati svaki detalj rada zaposlenih, donosi odluke umesto njih i ne ostavlja prostor za samostalnost.
U takvom okruženju zaposleni vremenom prestaju da preuzimaju inicijativu jer shvataju da će svaka odluka ionako biti proverena, korigovana ili doneta od strane nekog drugog.

Posledica je razvoj zavisnosti od instrukcija. Ljudi počinju da čekaju odobrenje za aktivnosti koje bi mogli samostalno da obave i postepeno gube osećaj odgovornosti za širu sliku procesa rada.

Proaktivnost se razvija kada zaposleni imaju dovoljno slobode da donose odluke u okviru svojih ovlašćenja i kada osećaju da im organizacija veruje.

Otpor promenama

Promene predstavljaju sastavni deo savremenog poslovanja, ali istovremeno mogu biti značajna prepreka proaktivnosti.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Mnogi ljudi prirodno teže poznatim i predvidivim situacijama. Promene donose neizvesnost, zahtevaju prilagođavanje i često podrazumevaju napuštanje ustaljenih načina rada.

Zbog toga zaposleni ponekad pružaju otpor novim idejama, procedurama ili načinima rada, čak i kada su svesni da promene mogu doneti koristi.

Otpor promenama posebno je izražen kada zaposleni ne razumeju razloge za promenu ili ne vide svoju ulogu u novim okolnostima.

Proaktivan pristup podrazumeva drugačiji pogled. Umesto fokusiranja na ono što se gubi, pažnja se usmerava na mogućnosti koje promene donose i načine na koje se organizacija može uspešno prilagoditi novim uslovima.

Naučena bespomoćnost u organizacijama

Jedna od najtežih prepreka proaktivnosti jeste pojava poznata kao naučena bespomoćnost.

Do nje dolazi kada zaposleni kroz duži vremenski period stiču utisak da njihov trud, predlozi ili inicijative nemaju nikakav uticaj na rezultate.

Ako osoba više puta pokuša da unapredi proces, ukaže na problem ili predloži rešenje, a njeni pokušaji ostanu ignorisani, vremenom može razviti uverenje da nema smisla angažovati se više nego što je neophodno.

Takvi zaposleni često prestaju da daju predloge, postavljaju pitanja ili preuzimaju inicijativu. Ne zato što im nedostaje sposobnost, već zato što više ne veruju da njihov doprinos može nešto promeniti.

Naučena bespomoćnost predstavlja ozbiljan problem za organizacije jer smanjuje angažovanost zaposlenih, usporava razvoj i ograničava potencijal za unapređenje rada.

Prevazilaženje ovog problema zahteva vreme, podršku rukovodilaca i stvaranje okruženja u kojem ljudi vide da njihova inicijativa ima smisla i da njihov doprinos zaista može napraviti razliku.

Razumevanje prepreka proaktivnosti predstavlja važan korak u njenom razvoju. Strah od greške, strah od odgovornosti, nedostatak samopouzdanja, loše navike, nepodržavajuća organizaciona kultura, mikromenadžment, otpor promenama i naučena bespomoćnost mogu značajno ograničiti inicijativu zaposlenih. Međutim, kada se ove prepreke prepoznaju i sistematski prevazilaze, otvara se prostor za razvoj odgovornijih, samostalnijih i angažovanijih zaposlenih koji aktivno doprinose uspehu svog tima i organizacije.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

RAZVOJ PROAKTIVNOSTI

Proaktivnost se često doživljava kao osobina koju neki ljudi prirodno poseduju, dok je drugi nemaju. Međutim, iskustvo pokazuje da proaktivnost nije urođena karakteristika rezervisana za mali broj pojedinaca. Ona predstavlja skup načina razmišljanja, stavova, navika i ponašanja koji se mogu razvijati tokom vremena.

Kao i svaka druga profesionalna kompetencija, proaktivnost zahteva učenje, vežbanje i kontinuiran rad na sebi. Ljudi ne postaju proaktivni preko noći. Razvoj ovog pristupa radu podrazumeva postepenu promenu načina na koji posmatramo svoje obaveze, odgovornost, probleme i mogućnosti za delovanje.

Važno je razumeti da cilj razvoja proaktivnosti nije da zaposleni stalno budu u pokretu, preuzimaju sve zadatke na sebe ili rade više od drugih. Suština je u tome da nauče da razmišljaju unapred, samostalno donose odluke u okviru svojih ovlašćenja i aktivno doprinose kvalitetu rada organizacije.

Razvoj proaktivnosti predstavlja proces koji obuhvata promenu načina razmišljanja, izgradnju novih navika i jačanje profesionalne odgovornosti.

Kako se razvija proaktivan način razmišljanja

Svaka promena ponašanja počinje promenom načina razmišljanja.

Ljudi često čekaju idealne okolnosti kako bi pokazali više inicijative ili odgovornosti. Smatraju da će biti proaktivniji kada dobiju bolju poziciju, više ovlašćenja, više podrške ili povoljnije uslove za rad. Međutim, proaktivnost ne počinje promenom okolnosti već promenom perspektive.

Prvi korak jeste preuzimanje odgovornosti za sopstveni pristup poslu. Umesto fokusiranja na ono što drugi rade ili ne rade, proaktivan način razmišljanja usmerava pažnju na pitanje:

„Šta ja mogu da uradim u ovoj situaciji?“
Ovakav pristup podrazumeva prihvatanje činjenice da ne možemo kontrolisati sve događaje oko sebe, ali možemo kontrolisati svoje reakcije, odluke i ponašanje.

Razvoj proaktivnog mindseta zahteva i spremnost da se napusti uloga pasivnog posmatrača. Umesto čekanja da se problemi sami reše ili da ih reši neko drugi, osoba počinje da razmišlja o tome kako može doprineti pozitivnom ishodu.

Vremenom takav način razmišljanja postaje prirodan deo svakodnevnog rada i utiče na gotovo sve profesionalne odluke.

Razvoj samostalnosti

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Zaposleni koji zavise od stalnih uputstava teže preuzimaju inicijativu i preuzimati odgovornost za rezultate svog rada. Zato razvoj proaktivnosti podrazumeva postepeno jačanje sposobnosti samostalnog razmišljanja i odlučivanja.

Samostalnost ne znači rad bez saradnje sa drugima niti ignorisanje procedura i hijerarhije. Ona podrazumeva sposobnost da osoba u okviru svojih ovlašćenja donosi odluke, procenjuje situacije i preduzima odgovarajuće korake bez potrebe za stalnim usmeravanjem.

Ova sposobnost razvija se kroz praksu. Što više zaposleni samostalno rešavaju manje probleme, organizuju svoj rad i donose odluke u okviru svojih nadležnosti, to više razvijaju sigurnost i profesionalnu zrelost.

Samostalnost istovremeno povećava efikasnost rada i smanjuje potrebu za stalnom kontrolom od strane rukovodilaca, što doprinosi kvalitetnijem funkcionisanju cele organizacije.

Postavljanje ličnih ciljeva

Proaktivni ljudi retko funkcionišu isključivo na osnovu trenutnih zadataka i zahteva okruženja. Oni imaju jasnu predstavu o tome šta žele da postignu i u kom pravcu žele da se razvijaju.

Zbog toga postavljanje ličnih ciljeva predstavlja važan deo razvoja proaktivnosti.

Lični ciljevi pomažu zaposlenima da usmere energiju i pažnju na aktivnosti koje imaju dugoročnu vrednost. Umesto da se rad svodi na reagovanje na svakodnevne obaveze, zaposleni počinje da razmišlja o tome kako njegov današnji rad doprinosi budućim rezultatima.

Ciljevi mogu biti različiti. Neko želi da unapredi određenu veštinu, poveća efikasnost rada, razvije bolje organizacione sposobnosti ili preuzme složenije odgovornosti.

Važno je da ciljevi budu konkretni, realni i povezani sa profesionalnim razvojem. Kada osoba ima jasno definisan pravac, mnogo lakše razvija inicijativu i prepoznaje prilike za napredak.

Razvoj inicijative

Inicijativa predstavlja vidljivi izraz proaktivnosti.

Mnogi ljudi imaju dobre ideje i primećuju mogućnosti za unapređenje rada, ali ih nikada ne pretvore u konkretne aktivnosti. Razlog često nije nedostatak znanja već navika čekanja da neko drugi napravi prvi korak.

Razvoj inicijative podrazumeva spremnost da se deluje čak i onda kada ne postoji garancija da će rezultat biti savršen.

To može biti predlog za unapređenje procesa, pokretanje razgovora o problemu, postavljanje važnog pitanja ili preuzimanje odgovornosti za određeni zadatak.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Važno je razumeti da inicijativa ne [illegible] U svakodnevnoj praksi se proaktivnost najčešće razvija kroz male korake koji se svakodnevno ponavljaju.

Što češće zaposleni preuzimaju inicijativu u manjim situacijama, lakše će pokazivati proaktivno ponašanje i u složenijim okolnostima.

Trening prepoznavanja problema i prilika

Jedna od ključnih odlika proaktivnih ljudi jeste sposobnost da uoče ono što drugi često ne primećuju.

Ova sposobnost može se razvijati kroz svesno posmatranje procesa rada i postavljanje pitanja koja podstiču analitičko razmišljanje.

Korisno je redovno razmišljati o sledećim pitanjima:
• Šta bi moglo poći po zlu?
• Koji deo procesa predstavlja potencijalni rizik?
• Da li postoji efikasniji način rada?
• Šta možemo unaprediti?
• Da li postoji prilika koju trenutno ne koristimo?

Takav način razmišljanja pomaže zaposlenima da razviju naviku posmatranja šire slike i da prepoznaju prilike za unapređenje pre nego što postanu očigledne svima.

Vremenom ovo postaje važan deo profesionalne intuicije i doprinosi kvalitetnijem donošenju odluka.

Svakodnevne vežbe proaktivnosti

Kao i svaka druga veština, proaktivnost se razvija kroz redovno vežbanje.

Jedan od najefikasnijih načina jeste uvođenje malih svakodnevnih aktivnosti koje podstiču proaktivan pristup radu.

To može biti navika da se svaki dan identifikuje jedan potencijalni problem pre nego što nastane. Korisno je i postavljanje dodatnog pitanja kada postoji nejasnoća umesto oslanjanja na pretpostavke.

Zaposleni mogu vežbati i pravovremeno informisanje kolega o važnim promenama, predlaganje makar jednog mogućeg rešenja kada prijavljuju problem ili planiranje aktivnosti unapred umesto reagovanja u poslednjem trenutku.

Ove jednostavne radnje možda deluju beznačajno, ali upravo njihovo svakodnevno ponavljanje stvara nove obrasce ponašanja.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Razvoj profesionalne odgovornosti

Bez odgovornosti nema ni prave proaktivnosti.

Zbog toga razvoj proaktivnog pristupa podrazumeva i razvoj profesionalne odgovornosti. To znači da zaposleni počinje da posmatra svoj posao šire od formalnog opisa radnog mesta.

Odgovorna osoba razume kako njen rad utiče na kolege, klijente, procese i rezultate organizacije. Ona ne razmišlja samo o tome da li je zadatak završen već i da li je urađen kvalitetno i da li doprinosi ostvarivanju ciljeva.

Razvoj odgovornosti podrazumeva spremnost da se prepoznaju sopstvene greške, da se iz njih uči i da se aktivno traže načini za unapređenje rada.

Takav pristup postepeno stvara profesionalce kojima drugi veruju i na koje mogu da se oslone.

Stvaranje novih navika

Dugoročni razvoj proaktivnosti nije moguć bez promene svakodnevnih navika.

Ljudi najveći deo svojih aktivnosti obavljaju automatski. Zbog toga je važno da proaktivna ponašanja postanu deo svakodnevne rutine.

Nova navika može biti redovno planiranje obaveza, vođenje evidencije o prioritetima, proveravanje mogućih rizika ili razmišljanje o alternativnim rešenjima pre nego što se problem pojavi.

U početku ove aktivnosti zahtevaju svesan napor. Međutim, vremenom postaju prirodan deo načina rada.

Upravo zbog toga je bolje uvoditi male promene koje se mogu dosledno primenjivati nego pokušavati da se odjednom promeni čitav način rada.

Lični plan razvoja proaktivnosti

Razvoj proaktivnosti najuspešniji je kada se posmatra kao dugoročan proces ličnog i profesionalnog razvoja.

Korisno je da svaki zaposleni napravi sopstveni plan razvoja proaktivnosti. Takav plan ne mora biti složen niti formalan. Dovoljno je da sadrži nekoliko ključnih pitanja:

• U kojim situacijama najčešće pokazujem reaktivan pristup?
• Šta me sprečava da budem proaktivniji?
• Koje navike želim da promenim?
• Koje konkretne korake mogu preduzeti već ove nedelje?
• Kako ću pratiti svoj napredak?

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Odgovori na ova pitanja omogućavaju zaposlenom da jasnije sagleda svoje ponašanje i da postepeno radi na unapređenju sopstvenog pristupa radu.

Razvoj proaktivnosti nije jednokratan zadatak niti kratkoročni projekat. To je kontinuirani proces koji zahteva vreme, posvećenost i spremnost na promenu. Kroz razvoj proaktivnog načina razmišljanja, samostalnosti, inicijative, odgovornosti i novih navika zaposleni postepeno postaju sposobniji da utiču na rezultate svog rada, kvalitetnije sarađuju sa drugima i aktivno doprinose uspehu organizacije. Upravo zbog toga proaktivnost predstavlja jednu od najvažnijih kompetencija savremenog profesionalca i važan temelj dugoročnog profesionalnog razvoja.

ZAKLJUČAK

Proaktivnost predstavlja jednu od najvažnijih profesionalnih kompetencija savremenog zaposlenog. U poslovnom okruženju koje se neprestano menja, organizacije više ne mogu da se oslanjaju isključivo na detaljne procedure, strogu kontrolu i čekanje da se problemi pojave kako

bi bili rešeni. Potreban im je drugačiji pristup – pristup zasnovan na odgovornosti, inicijativi, razmišljanju unapred i spremnosti da se aktivno doprinosi ostvarivanju ciljeva.

Kroz ovaj priručnik prikazano je da proaktivnost nije samo poželjna osobina zaposlenih već način rada koji značajno utiče na efikasnost pojedinca, tima i organizacije. Njena suština ne nalazi se u tome da zaposleni radi više od drugih, već da radi promišljenije, odgovornije i sa većim razumevanjem posledica svojih postupaka.

Jedan od ključnih zaključaka jeste da proaktivnost počinje načinom razmišljanja. Ljudi koji razvijaju proaktivan pristup ne posmatraju sebe kao pasivne učesnike događaja već kao osobe koje mogu da utiču na rezultate svog rada. Oni ne čekaju idealne okolnosti, savršene instrukcije ili tuđu inicijativu. Umesto toga, fokusiraju se na ono što mogu da urade, kako mogu doprineti i na koji način mogu unaprediti postojeće procese.

Posebno je važno razumeti razliku između reaktivnog i proaktivnog pristupa radu. Reaktivno ponašanje podrazumeva reagovanje na događaje nakon što se dese, dok proaktivnost podrazumeva prepoznavanje mogućnosti i izazova pre nego što postanu problem. Zaposleni koji razmišljaju unapred uspevaju da spreče veliki broj poteškoća, efikasnije koriste vreme i resurse i doprinose stabilnijem funkcionisanju organizacije.

Proaktivnost je usko povezana sa odgovornošću. Zaposleni koji razvijaju ovu kompetenciju preuzimaju vlasništvo nad svojim zadacima, ne traže izgovore i ne prebacuju odgovornost na druge ljude ili okolnosti. Oni razumeju da odgovornost ne podrazumeva samo izvršavanje zadataka već i brigu o kvalitetu rezultata, saradnji sa kolegama i ukupnom doprinosu organizaciji.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku

Veliki značaj ima i proaktivna komunikacija. Pravovremeno informisanje, postavljanje pitanja, predlaganje rešenja i otvorena razmena informacija predstavljaju važne alate za sprečavanje problema i unapređenje saradnje. Organizacije u kojima zaposleni razvijaju ovakav pristup komunikaciji uglavnom ostvaruju bolje rezultate, imaju manje nesporazuma i efikasnije rešavaju izazove sa kojima se suočavaju.

Tokom rada analizirane su i najčešće prepreke proaktivnosti. Strah od greške, strah od odgovornosti, nedostatak samopouzdanja, loše navike, nepodržavajuća organizaciona kultura i preterana kontrola mogu značajno usporiti razvoj inicijative i samostalnosti. Međutim, nijedna od ovih prepreka nije nepremostiva. Kada ih prepoznamo i razumemo, postaje moguće sistematski raditi na njihovom prevazilaženju.

Posebna vrednost proaktivnosti ogleda se u njenom uticaju na profesionalni razvoj zaposlenih. Ljudi koji razvijaju inicijativu, samostalnost i odgovornost stiču veće samopouzdanje, kvalitetnije rešavaju probleme i lakše se prilagođavaju promenama. Takvi zaposleni postaju pouzdaniji saradnici, uspešniji članovi timova i češće prepoznati kandidati za složenije i odgovornije poslovne uloge.

Uticaj proaktivnosti ne završava se na nivou pojedinca. Njene koristi osećaju i timovi i organizacije. Timovi u kojima članovi preuzimaju inicijativu, dele informacije i razmišljaju unapred ostvaruju bolju saradnju, manje konflikata i kvalitetnije rezultate. Organizacije koje

podstiču proaktivnost razvijaju veću fleksibilnost, otpornost na promene i sposobnost kontinuiranog unapredenja rada.

Važno je naglasiti da proaktivnost nije rezervisana za rukovodioce ili zaposlene na visokim pozicijama. Ona može biti prisutna na svakom radnom mestu i u svakoj oblasti rada. Svaki zaposleni ima mogućnost da doprinese unapređenju procesa, boljoj komunikaciji, kvalitetnijoj organizaciji posla ili efikasnijem rešavanju problema.

Proaktivnost se ne razvija kroz velike i retke promene. Ona nastaje kroz svakodnevne odluke, male korake i dosledne profesionalne navike. Razvija se kada postavimo pitanje umesto da pretpostavimo, kada na vreme podelimo informaciju, kada predložimo rešenje umesto da se fokusiramo samo na problem i kada preuzmemo odgovornost za ono na šta možemo da utičemo.

Zato je važno da svaki zaposleni posmatra proaktivnost kao ličnu investiciju u sopstveni profesionalni razvoj. Ona ne donosi korist samo organizaciji već i pojedincu koji je razvija. Kroz proaktivan pristup radu zaposleni postaju sigurniji u svoje sposobnosti, uspešniji u ostvarivanju ciljeva i spremniji da odgovore na izazove savremenog poslovnog okruženja.

Proaktivnost nije osobina sa kojom se rađamo, već način rada koji razvijamo kroz svakodnevne odluke, navike i ponašanja. Zaposleni koji preuzimaju inicijativu, razmišljaju unapred i aktivno doprinose rešavanju problema postaju pouzdaniji saradnici, ostvaruju bolje rezultate i stvaraju veću vrednost za sebe, svoj tim i organizaciju. Upravo zato proaktivnost predstavlja jedan od najvažnijih temelja profesionalnog [illegible]ja u savremenom svetu rada.

Sadrzaj je zasticen

Registrujte se za pristup celom prirucniku