



## WIECZÓR Z NETWORKINGIEM I ILUZJĄ

To już tuż, tuż... Niemal za chwilę będziecie Państwo mogli przejść się po czerwonym dywanie w blasku fleszy, aby wnieść z nami jubileuszowy toast...

**Agnieszka Jagiełka**

**Partner Zarządzający DBM Polska**

Mamy nadzieję, że w rankingu czwartkowych pomysłów na 22 września wysoko na liście uplasował się wieczór z DBM Polska. Ja w każdym razie obiecuję, że postaramy się zadbać o Państwa, naszych Szacownych Gości, zapewniając oryginalną rozrywkę, szlachetne trunki i co najważniejsze – doborowe towarzystwo osób, dzięki którym mieliśmy szansę zbudować firmę taką, jaką jesteśmy dziś. **Gorąco zapraszam raz jeszcze każdego czytelnika niniejszego newslettera do potwierdzenia swojego udziału w naszym jubileuszu** u Małgorzaty Ritter w biurze w Warszawie (tel. 22 844 64 65, mail: [malgorzata.ritter@dbm.pl](mailto:malgorzata.ritter@dbm.pl)).

Ostatnie dwa tygodnie szczególnie ożywionych spotkań i rozmów z Państwem o różnych działaniach i inicjatywach naszego jubileuszu obfitowały w liczne pytania o nową stronę www. Spieszę zatem z wyjaśnieniem: 10 lat pod marką DBM Polska to dla nas czas zbierania ekspertyzy w dwóch obszarach: Transition & Talent. Dlatego naturalnym i wartym podkreślenia wydało nam się pokazanie tego dualizmu w sposób jednoznaczny i wyraźny. Wokół tych haseł i projektów bezpośrednio do nich nawiązujących skupia się nasz zespół. Te dwa hasła były lub - mam nadzieję - będą powodem kontynuowania lub inaugurowania naszej współpracy. Stąd pomysł na inicjatywę i projekt [www.transition-talent.com](http://www.transition-talent.com), zapowiadane w zaproszeniach. Mając zatem nadzieję na spotkania w realnej i wirtualnej rzeczywistości pozdrawiam serdecznie życząc inspirującej lektury naszego wrześniowego newslettera.



## NIEDOCENIANE ZNACZENIE OBECNOŚCI



źródło:www.sxc.hu

**Na najbliższe 4 lata zamykamy ścieżki awansu menedżerskiego** - usłyszała niedawno grupa ubiegających się o uznanie pracowników dużego gracza na rynku telekomunikacyjnym. W chwilę później została zaproszona do udziału w programie dla talentów. W sytuacji, gdy możliwości awansu pionowego w coraz bardziej spłaszczonych korporacjach są z każdym rokiem mniejsze, tego typu rozwiązania wybierają kolejni szefowie HR. Proponują kluczowym pracownikom alternatywne formy rozwoju i pracy nad własną ścieżką kariery. Przy okazji w ramach *coachingu perspektyw* uczestnicy odkryli „ciemną stronę” bycia kierownikiem, zdali sobie sprawę z trudności, problemów i skomplikowanych wyzwań, jakie niesie ze sobą awans pionowy. I tym chętniej szukali dla siebie miejsca w ramach innych poza **Wspinaniem się** typów karier: **Specjalizacji, Autonomii i Różnorodności**. Hitem całego projektu okazało się spotkanie talentów z szefową HR będącą jednocześnie członkiem Zarządu firmy. Było wiele pytań o globalną i personalną strategię firmy oraz dostępne możliwości rozwoju. Feedback po był jednoznaczny: „*Tyle lat tu pracuję, a po raz pierwszy osoba z poziomu Zarządu spotkała się ze mną i poświęciła swój czas dla mnie*”. Wielu deklarowało, że dzięki temu **poczuł się bardziej dowartościowani i „zaopiekowani” niż w momencie zaproszenia do programu dla talentów**, co wiązało się dla nich raczej z perspektywą dodatkowych obowiązków i godzenia dni przeznaczonych na projekty rozwojowe z niemalejącą przecież liczbą codziennych zadań. W trakcie rozmowy wyklarowały się również bardzo konkretne ramy, w granicach których o swojej karierze i rozwoju w organizacji mogą myśleć pracownicy, którzy na awans pionowy przez kilka najbliższych lat nie mogą liczyć.

*Nieodmiennie zaskakuje nas, że **bycie z ludźmi ważnej osoby z organizacji ma tak nieocenione znaczenie. Siła wynikająca z takiej motywacji wydaje się nie do przecenienia.***

## NIE LUBISZ ZMIAN? NIE JESTEŚ SAM

We współczesnym świecie nie wypada nie kochać zmian. „Zmiana to szansa”, „zmiany są dobre” - te powiedzenia towarzyszą obecnej rzeczywistości korporacyjnej. Każdy rozsądny kandydat na menedżera będzie deklarował afirmująco-ochoczy stosunek do zmian. **Czy rzeczywiście ludzie tak kochają zmiany?** O swoich doświadczeniach opowiada **Paweł Gniazdowski, ekspert zarządzania karierą, szef DBM Polska, dział TRANSITION.**



„Mało kogo trzeba przeprowadzać przez proces akceptacji podwyżki lub zmiany samochodu służbowego na lepszy. Gorzej w przypadku wymuszonych okolicznościami zmian trudnych, o niejednoznacznych i niejasnych konsekwencjach, jak np. reorganizacja firmy lub wdrożenie nowego systemu IT. Pierwszym uczuciem normalnej osoby zestawionej z trudną zmianą jest nie tyle radość z powodu nowych możliwości, co zakłócenie poczucia bezpieczeństwa i dłuższy lub krótszy czas pozostawania w oporze wobec zmiany. W zależności od tempa wychodzenia z tego stanu możemy podzielić ludzi na generalne trzy kategorie. **Innowatorzy** najszybciej dostrzegają osobiste szanse w zmianie. Kochani przez szefów firm za umiejętność zarażania entuzjazmem, zaangażowanie i rezonowanie z ogólnokorporacyjną pozytywną komunikacją zmiany, stają się jej nieocenionymi rzecznikami. Grupą o odwrotnych reakcjach i na ogół podobnej liczebności w przeciętnej organizacji są **tradycjoniści**. Są to osoby, które w zmianie długo dostrzegają przede wszystkim zagrożenia lub niewygody. Ta grupa z kolei jest jednoznacznie piętnowana przez menedżerów oraz oskarżana, nie bez racji, o blokowanie zmian, niekonstruktywne podejście i defetyzm. Walka z tą grupą prowadzi często do jej rozszerzania, stąd dobrą taktyką jest cierpliwe przekonywanie i wykorzystywanie zalet ich sceptycyzmu i krytycyzmu. Przeważającą część standardowej populacji stanowią ludzie szybciej lub wolniej **adaptujący się** do zmian. Nie lubią ani okazywania nadmiernego entuzjazmu ani nie są skłonne do nadmiernego krytykanctwa. Najchętniej wyrażają zdawkowe opinie i przyjmują postawę wyczekującą. Nie hamują zmiany, choć w praktyce regulują jej tempo. Ich stosunek wobec zmian z czasem staje się coraz bardziej racjonalny i zdroworozsądkowy. Co najważniejsze, ta właśnie grupa silnie wpływa na ostateczne praktyczne efekty zmiany. Jej przekonanie decyduje, na ile zmiana się uda i osiągnie swoje cele.”

## UJARZMIANIE STRESU

*Nic mi się nie uda...*

*Jestem beznadziejny...*

*Nie znajdę dobrej pracy...*



źródło:www.sxc.hu

Takie myślenie skutecznie hamuje wszelkie konstruktywne działania i prowadzi do jeszcze głębszego marazmu. Co je powoduje? Obniżone utratą pracy poczucie własnej wartości? Depresja? Chwilowy pesymizm? Wydaje się, że u podstaw takich reakcji leży silny stres związany z dramatycznym spadkiem poczucia bezpieczeństwa. Trudno się dziwić, wszak utrata pracy zajmuje 4 miejsce na liście najbardziej stresogennych wydarzeń życiowych. Po tysiącach spotkań, rozmów i konsultacji widzimy, że bardzo często pracę nad szukaniem nowego stanowiska trzeba zacząć od pracy nad ujarzmieniem stresu. To właśnie dlatego warsztaty radzenia sobie ze stresem coraz częściej stają się nieodłącznym elementem programu outplacementowego. Bywa, że stają się momentem bardzo trudnym zarówno dla uczestników, jak i konsultanta. Ci pierwsi przychodzą bowiem często z silnym oczekiwaniem, że otrzymają narzędzia i techniki, które pomogą im szybko poradzić sobie ze stresem i skupić się na przyszłościowych działaniach. Duże bywa zaskoczenie, gdy w trakcie warsztatu uświadamiają sobie, że narzędzia, których potrzebują, były i są im od zawsze dostępne. Zaczynają zatem analizować swoje mocne strony i osiągnięcia, wypisują, w czym są specjalistami, konfrontują się z mitami i swoimi dotychczasowymi wyobrażeniami... I wspólnie uświadamiamy sobie, że **poczucie bezpieczeństwa nie zależy tylko od faktu, czy mamy pracę**, ale w znacznej mierze od tego, kim jesteśmy, co umiemy i co wiemy o samych sobie. A to pierwszy krok do odzyskania poczucia własnej wartości i podjęcia nowego wyzwania, jakim jest szukanie pracy.

*„Pierwszym etapem w walce ze stresem było zobaczenie, że inni uczestnicy warsztatu mają te same problemy. Drugi przełom nastąpił, gdy uświadomiłam sobie, że dysponuję wszystkimi niezbędnymi zasobami do poradzenia sobie ze stresem. I trzecia kluczowa sprawa, mogę je wykorzystać od zaraz.”*

*„Ciekawym doświadczeniem było ćwiczenie, w trakcie którego prezentowaliśmy drugiej osobie, której nie znaliśmy, własne osiągnięcia. Ona dawała nam potem feedback. To pokazało, jak można świetnie przygotować się do rozmowy rekrutacyjnej i podejść do niej bez paraliżującego stresu.”*



## MEDIA FLASH

PERSONEL I ZARZĄDZANIE • [Prezentowaliśmy wyniki badań rynku outplacement w Polsce](#)

PULS BIZNESU • [Zastanawialiśmy się nad przyczynami powakacyjnych zmian karierowych](#)

WIRTUALNA POLSKA • [Radziliśmy, jak zostać dyrektorem ;\)](#)

INWESTYCJE.PL • [Wyliczaliśmy, komu w pierwszej kolejności odchodzący mówi o stracie pracy](#)

MAGAZYN REKRUTER • [Wyjaśnialiśmy, dlaczego outplacement staje się już standardem](#)

GŁOS WIELKOPOLSKI • [Mówiliśmy, jakie referencje sprawdzają się na poszczególnych stanowiskach](#)

NEWSLETTER DBM News © Copyright DBM Polska. Wiadomość została wysłana przez DBM Polska

W związku z art. 10 ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz. U. nr 144, poz. 1204) informujemy, że wiadomość z została przesyłana na niniejszy adres zgodnie z wyrażoną przez Państwa zgodą. Zgoda na otrzymywanie niezamówionych informacji handlowych może być odwołana w każdym czasie poprzez wystanie maila z adresu, którego użyto podczas definiowania subskrypcji z tytułem 'rezygnacja' na adres newsletterdbm@dbm.pl

Wykorzystywanie materiałów dozwolone wyłącznie z podaniem w nich nazwy źródła.