**WICMI 10 ZA '22**

Upravljanje promjenama najveći je izazov s kojim se danas suočava poslovanje. Glavni pokretači su odgovor na trenutnu pandemiju COVID-a i očekivanja zaposlenika, dobavljača, kupaca i zajednica koje očekuju da će poslovanje pridonijeti rješavanju ličnih, društvenih i ekoloških problema. Svjetski institut za inovacije i upravljanje promjenama (WICMI) ima deset preporuka o tome kako menadžeri mogu riješiti ta pitanja u 2022. godinini.

Naše preporuke imaju za cilj pružiti djelotvorne tačke koje bi pomogle organizacijama da ublaže stres i negativnost našeg vremena, što vodi ka ličnom, društvenom i kompanijskom rastu kroz liderstvo usredsređeno na ljude.

**Budite javna kompanija koja se brine o masi**

Uvijek se postavite na mjesto kupca – kao da smo mi oni. Saznajte kakva je njihova stvarnost i kako je možete oblikovati - slušajući; interakcijom s influencerima koji vam pomažu ispričati svoju priču; ne očekujte da vam ljudi dolaze; prenesite im svoju priču korištenjem jezika i sadržaja koji će im se dopasti; i korištenjem više kanala da ispričate istu priču.

**Ponovno otkrijte načine povezivanja licem u lice**

Digitalna komunikacija je alat za upravljanje odnosima, ali joj nedostaje bitan element – neizgovoreni signali izraza lica i tijela koji mogu nadopunjavati, ali ponekad biti u suprotnosti s onim što je rečeno ili napisano. Jasna komunikacija je neophodna u profesionalnim okruženjima – posebno u davanju, primanju i primjeni značajnih povratnih informacija.

**Odredite kako ćete djelovati – uredski, hibridno ili kod kuće?**

Virtualna komunikacija postala je norma za mnoge tokom pandemije: omogućila je nastavak rada. Ali da li je to budućnost rada? To je dovelo do toga da zaposlenici preispitaju svoju ravnotežu između posla i života; ekolozi ističu smanjeno onečišćenje; poslovanja utjecaj na ekonomije u centru grada. Svako preduzeće mora donijeti vlastitu odluku, ali sudjelovanje zaposlenika u procesu je od vitalnog značaja.

**Razjasnite odnos sa svojim zaposlenicima**

Novi načini rada zahtijevaju reviziju ugovora o radu koje je potrebno unaprijediti kako bi odražavali nove načine rada u ekonomiji. Pojašnjenje prava i obaveza zaštite i kompanije i zaposlenika, u slučaju rada od kuće i zaposlenika. Jasno definirani pravni akti preduzeća obezbjediti će osnovu za promjenu svih pravnih akata u novom načinu rada.

**Napravite interni program dobrobiti**

Svjetska zdravstvena organizacija skrenula je pažnju na ozbiljna stanja mentalnog i fizičkog zdravlja u kompanijama širom svijeta. Osmislite i implementirajte program koji će svima pomoći da postanu najbolja verzija sebe osnažujući zaposlenike da aktivno učestvuju u osmišljavanju, planiranju i implementaciji inicijativa za dobrobit.

**Razviti održivu strategiju nasljeđivanja liderstva**

Ovo bi se trebalo usredotočiti na prepoznavanje i pomaganje potencijalnim novim liderima da budu spremni i da se osjećaju ovlaštenima predlagati i provoditi promjene, djelovati brzo kada je potrebno i uvijek s jasnom vizijom dugoročne održivosti organizacije.

**Povećajte angažman kroz dijeljenje vaših korporativnih vrijednosti**

Vaš ljudski kapital je ključ vaše budućnosti. Neka ljudski resursi budu centralni u vašem pristupu cjelokupnoj poslovnoj strategiji. Usklađivanje vaše interne i eksterne komunikacije je od suštinskog značaja za privlačenje i zadržavanje talenata, a ključno za to da zaposleni prihvate vrijednosti brendiranja kompanije i imaju autentičan glas izvana je ispunjavanje ovih ciljeva korporativne društvene odgovornosti.

**Primijenite standarde procjene životnog ciklusa kako biste razvili ciljeve održivog okoliša**

Održivost ide dalje od direktnih utjecaja eliminacije plastičnih čaša, praćenja upotrebe energije i upravljanja otpadom. Svako malo pomaže. Ali samo ispitivanjem cjelokupnog životnog ciklusa nabavke, proizvodnje, upotrebe i odlaganja proizvoda može se razviti dugoročni održivi strateški plan.

**Nemojte zanemariti digitalnu sigurnost**

Zlonamjerni softver, ransomware, hakiranje ili samo nestanak struje – utjecaj na posao čiji su zapisi, procesi i rezultati digitalni, je u najboljem slučaju nezgodan u najgorem vrlo skup. Ulaganje u digitalizaciju također mora uključivati cyber sigurnost, procese pristupa podacima i zaštitu podataka, ne samo da bi se suprotstavili potencijalnim vanjskim faktorima već i da bi se spriječio neovlašteni interni pristup osjetljivim podacima.

**Omogućite obuku koja zadovoljava potrebe tvrtke i zaposlenika**

Nove platforme pružaju potencijal za inovativne načine edukacije zaposlenih, ali pažnju treba usmjeriti na osmišljavanje programa obuke u saradnji s njima. Obrazovne mogućnosti povećavaju znanje i tehničke vještine, ali i privlače i zadržavaju osoblje i doprinose poboljšanju dobrobiti i prihvaćanju promjena u radnim praksama i ponašanju.

WICMI 10 za '22 su proizvod naših sedam multinacionalnih, multidisciplinarnih panela. Svaki je povezan s jednim od strateških ciljeva razvoja Ujedinjenih nacija; svaki vodi priznati stručnjak u svojoj oblasti - Posao - Maria Laura Garcia (Argentina), Komunikacija - Peter Hopwood (Hrvatska), Obrazovanje - Zeynep Dereli (Turska), Životna sredina - Tom Bosschaert (Holandija); Upravljanje – Fatima Al Ali (Katar); Ljudi - Nikolaos Dimitriadis (Grčka); i Tehnologije i Podataka - Angel Salazar (Ujedinjeno Kraljevstvo). Članovi panela predstavljaju 23 zemlje i posvećeni su WICMI etosu dijeljenja svog znanja i iskustva.

Svjetski institut za inovacije i upravljanje promjenama je nevladina organizacija sa sjedištem u Ženevi posvećena kulturi umrežavanja, dijeljenja znanja i upravljanja promjenama za dobrobit i zajednički prosperitet svih.

**Kontakti:**

**Predsjednik**

Richard Linning

[president@wicmi.ch](mailto:president@wicmi.ch)

**Generalni sekretar**

Danijel Koletić

[secretary-general@wicmi.ch](mailto:secretary-general@wicmi.ch)

[info@wicmi.ch](mailto:info@wicmi.ch)

<https://wicmi.ch/>