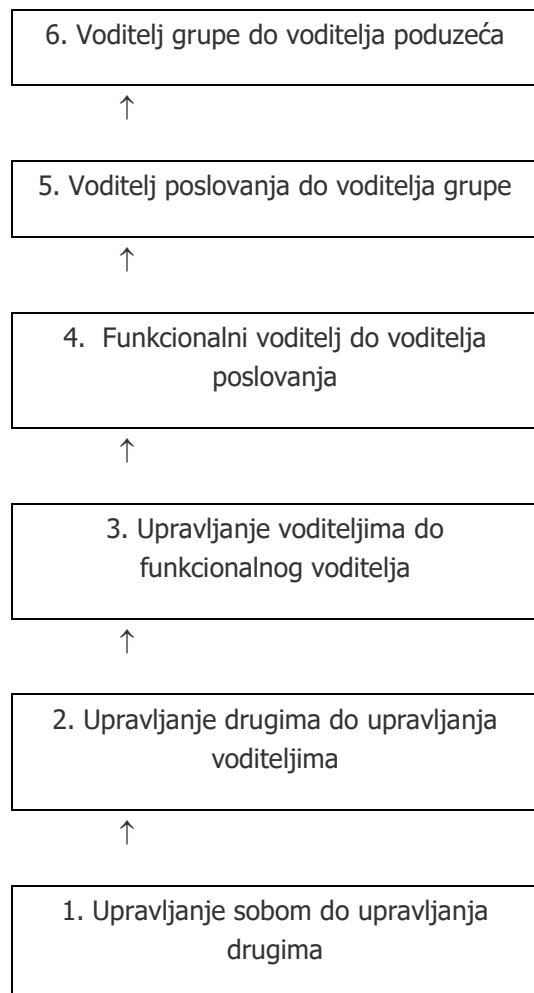


Model razvoja novih lidera - Leadership Pipeline Model

Model pomaže organizacijama da razvijaju lidere na svakom stupnju, od lidera timova početne razine do senior voditelja. Pruža okvir koji možete koristiti za identificiranje budućih lidera, procjenjivati njihove sposobnosti, planirati njihov razvoj, i mjeriti rezultate.

Prema razvijateljima modela (Ram Charan, Stephen Drotter i James Noel), lideri napreduju kroz šest ključnih tranzicija ili „prolaza“ da bi ostvarili uspjeh.

Leadership Pipeline Model



Korak 1: Upravljanje sobom do upravljanja drugima

Kada netko prelazi iz samostalnog rada u upravljanje drugima, mora se dogoditi značajna promjena u stanovištu i skupu vještina. Novi lider odgovoran je sada za završavanje posla kroz druge i sa drugima – što predstavlja drastično drukčiji stil rada.

Novi se lideri moraju fokusirati na njihove komunikacijske vještine, i učinkovito komunicirati sa timovima. Trebaju znati kako planirati kratkoročne i dugoročne ciljeve, definirati poslovne namjere i upravljati sukobljenim prioritetima, ohrabriti tim da pruža povratne informacije tako da se svi unutar tima mogu poboljšati. Važno je za nove voditelje i lidere znati kako učinkovito delegirati.

Korak 2: Upravljanje drugima do upravljanja voditeljima

Novi voditelji na ovom stupnju moraju znati kako zahtijevati odgovornost od voditelja prvog stupnja. Voditelji drugog stupnja odgovorni su za obuku voditelja prvog stupnja. Na drugom stupnju, voditelji moraju posjedovati znanje i vještine potrebne za razvijanje učinkovitog tima. Ovi voditelji moraju znati kako dodijeliti resurse ljudima i timovima ispod njih.

Korak 3: Upravljanje voditeljima do funkcionalnog voditelja

Prelazak na ovaj stupanj zahtjeva veliku izuzetnu zrelost i sposobnost izgradnje veza sa drugim odjelima. Lideri na ovom stupnju moraju znati kako da razmišljaju dugoročno, jer moraju planirati za srednjoročnu budućnost. Također moraju razumjeti dugoročne ciljeve organizacije, kako bi uskladili funkcionalnu strategiju sa ovim ciljevima.

Korak 4: Funkcionalni voditelj do voditelja poslovanja

Ovaj prelazak može predstavljati najveći izazov od šest prolazaka vodstva, jer ti profesionalci moraju mijenjati način razmišljanja. Kada upravljate poslovanjem, složenost je velika, položaj izuzetno vidljiv, i mnogi voditelji poslovanja slabo dobivaju smjernice od senior lidera.

Novi voditelji poslovanja moraju prilagoditi svoje razmišljanje kako bi se fokusirali na rast unutar svih područja organizacije. Moraju razumjeti svaku funkciju organizacije i znati kako su ove funkcije međusobno povezane. Bez ovog razumijevanja, voditelji poslovanja vjerojatno će se fokusirati na jednu ili dvije funkcije, što bi moglo oštetiti razvoj organizacije.

Ohrabrite nove voditelje poslovanja da dobro upoznaju svoje funkcionalne voditelje – primjera radi, razgovaranjem sa njima i odvođenjem na važna putovanja; to će im omogućiti da upoznaju donosiocce odluka na svakoj funkciji i pomoći im da shvate vrijednost svake funkcije za organizaciju.

Ova skupina treba poznavati ključne poslovne procese organizacije, i razumjeti gdje je dobit unutar tih procesa. Bez ovih saznanja, voditelji poslovanja mogu napraviti skupe strateške pogreške.



Korak 5: Voditelj poslovanja do voditelja grupe

Na tom stupnju, voditelji su odgovorni za pojedinačne biznise koji su često raspršeni širom svijeta. Moraju biti sposobni da ove biznise navedu da surađuju kako bi ostvarili dugoročne ciljeve i namjere šire organizacije.

Korak 6: Voditelj grupe do voditelja poduzeća

Ovo je najvidljiviji položaj u tvrtki; uostalom, ako izvršni direktor pogriješi, to će uticati na to kako ljudi shvaćaju organizaciju.

Iako organizacije mogu koristiti ove progresije za pomoć razvoju svojih ljudi, pojedinci ih također mogu koristiti za osobni razvoj, povećavajući svoje znanje i vještine kako bi bili spremni za svoje sljedeće unaprjeđenje.