

Model ścieżki przywództwa

Model pomaga organizacjom rozwijać liderów wewnątrz na każdym poziomie, od liderów zespołów na poziomie podstawowym po menedżerów wyższego szczebla. Zapewnia ramy, których możesz użyć do identyfikacji przyszłych liderów, oceny ich kompetencji, planowania ich rozwoju i mierzenia wyników.

Według twórców modelu (Ram Charan, Stephen Drotter i James Noel), aby odnieść sukces, liderzy przechodzą przez sześć kluczowych przemian lub „przejsć”.



Krok 1: Od zarządzania sobą do zarządzania innymi

Kiedy ktoś przechodzi od samodzielnej pracy do zarządzania innymi, musi nastąpić znacząca zmiana w nastawieniu i zestawie umiejętności. Nowy lider jest teraz odpowiedzialny za wykonanie pracy wspólnie z innymi - co jest radykalnie innym stylem pracy.

Nowi liderzy muszą skupić się na swoich umiejętnościach komunikacyjnych i efektywnie komunikować się ze swoimi zespołami. Muszą wiedzieć, jak planować krótko- i długoterminowe cele, definiować cele pracy i zarządzać sprzecznymi priorytetami, aby zachęcić zespół do przekazywania informacji zwrotnych, tak aby wszyscy w zespole mogli się doskonalić. Nowi menedżerowie i liderzy powinni wiedzieć jak skutecznie delegować pracowników.

Krok 2: Zarządzanie innymi do Menedżerów Zarządzających

Nowi menedżerowie na tym poziomie muszą wiedzieć, jak pociągać do odpowiedzialności menedżerów pierwszego poziomu. Menedżerowie na poziomie drugim są również odpowiedzialni za szkolenie menedżerów na poziomie pierwszym. Na poziomie drugim menedżerowie muszą posiadać wiedzę i umiejętności potrzebne do zbudowania efektywnego zespołu. Menedżerowie ci muszą wiedzieć, jak przydzielać zasoby osobom i zespołom pod nimi.

Krok 3: od Menedżera Zarządzającego do Funkcjonalnego

Przejście na ten poziom wymaga dużej dojrzałości i umiejętności budowania znajomości z innymi działami. Liderzy na tym poziomie muszą wiedzieć, jak myśleć długoterminowo, ponieważ będą musieli planować w perspektywie średnioterminowej. Muszą również rozumieć długoterminowe cele organizacji, aby ich strategia funkcjonalna była zgodna z tymi celami.

Krok 4: Menedżer Funkcjonalny do Menedżera Biznesowego

To przejście może być najtrudniejszym z sześciu fragmentów dotyczących przywództwa, ponieważ ci specjaliści muszą zmienić sposób myślenia. Kiedy zarządzasz firmą, złożoność jest duża, pozycja jest bardzo widoczna, a wielu menedżerów biznesowych otrzymuje niewiele wskazówek od starszych liderów.

Nowi menedżerowie biznesowi muszą dostosować swoje myślenie, aby skupić się na przyszłym rozwoju we wszystkich obszarach organizacji. Muszą rozumieć każdą funkcję organizacji i wiedzieć, w jaki sposób te funkcje są ze sobą powiązane. Bez tego zrozumienia menedżerowie biznesowi prawdopodobnie skupią się tylko na jednej lub dwóch funkcjach, co może zaszkodzić rozwojowi organizacji. Zachęcaj nowych menedżerów biznesowych do lepszego poznania swoich funkcjonalnych menedżerów - na przykład rozmawiając z nimi i zabierając ich w ważne podróże. Pozwoli im to poznać decydentów na każdym stanowisku i pomoże zrozumieć wartość każdej pełnionej funkcji dla organizacji.

Ta grupa musi wiedzieć o podstawowych procesach biznesowych organizacji i zrozumieć, na czym polega zysk w ramach tych procesów. Bez tej wiedzy, menedżerowie biznesowi mogą popełniać kosztowne strategiczne błędy.

Krok 5: Menedżer Biznesowy do Menedżera Grupy

Na tym poziomie menedżerowie są odpowiedzialni za poszczególne firmy, które często są rozproszone po całym świecie. Muszą mieć możliwość zaangażowania tych firm do współpracy, aby osiągnąć długoterminowe cele i zadania organizacji.

Krok 6: Menedżer Grupy do Menedżera Przedsiębiorstwa

To najbardziej widoczna pozycja w firmie; w końcu, jeśli zawiedzie dyrektor generalny, ma to duży wpływ na to jak ludzie postrzegają organizację.

Podczas gdy organizacje mogą wykorzystać te progresje, aby pomóc w rozwoju swoich ludzi, jednostki mogą również wykorzystać je do rozwoju osobistego, zwiększając swoją wiedzę i umiejętności, aby przygotować się na swój kolejny awans.