

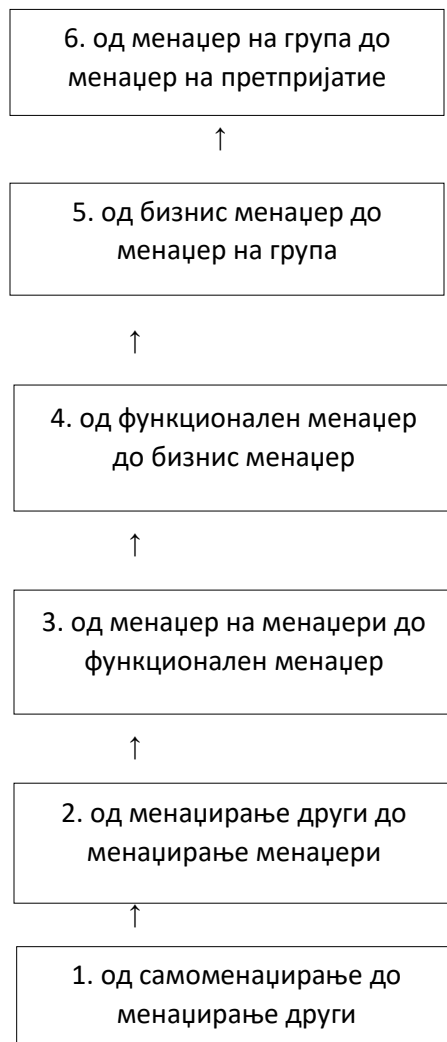


Градациски модел на лидерство

Овој модел им помага на организациите да градат лидери во рамките на фирмата на секое ниво, од почетно ниво на тимски лидери до високи менаџери. Тој дава рамка што може да се користи за да се препознаат идните лидери, да се проценат нивните способности, да се планира нивниот развој и да се измерат резултатите.

Според развивачите на овој модел (Рам Чаран, Стиврн Дротер и Џејмс Ноел), за да успеат лидерите минуваат низ шест клучни транзиции, или „премини“.

Градациски модел на лидерство





Прв чекор: од самоменаџирање до менаџирање други

Кога некој преминува од независно работење до менаџирање други, мора да се случи некоја значителна промена во однесувањето и поседуваните вештини. Новиот лидер е сега одговорен за извршување на работата преку и со другите – што е сосема различен стил на работење. Новите лидери треба да се фокусираат на своите комуникациски вештини, ефективно да комуницираат со тимовите. Треба да знаат како да поставуваат краткотрајни и долготрајни цели, да определуваат работни цели, да управуваат со спротивставени приоритети, да го поттикнуваат тимот да обезбедува повратни информации за да можат сите во тимот да се подобрат. За новите менаџери и лидери е важно да знаат како ефективно да делегираат.

Втор чекор: од менаџирање други до менаџирање менаџери

Новите менаџери на ова ниво треба да бараат одговорност од менаџерите од првото ниво. Менаџерите на второ ниво се исто така одговорни за обучување на менаџерите од првото ниво. На второто ниво, менаџерите мора да го имаат знаењето и вештините потребни за градење ефективен тим. Овие менаџери треба да знаат како да ги распределуваат ресурсите на луѓето и тимовите под нив.

Трет чекор: од менаџирање менаџери до функционален менаџер

Преминот кон ова ниво бара зрелост, како и способност за градење врски со други оддели. Лидерите на ова ниво мора да знаат како да размислуваат на долг рок, бидејќи ќе треба да прават планови за среднорочна иднина. Исто така, тие мора да ги разберат долгорочните цели на организацијата, за да може функционалната стратегија да соодветствува на овие цели.

Четврт чекор: од функционален менаџер до бизнис менаџер

Овој премин може да биде најпредизвикувачки од сите шест лидерски премини, бидејќи овие професионалци треба да го променат начинот на размислување. Кога водите бизнис сложеноста е голема, позицијата е видлива, а многу бизнис менаџери добиваат малку насоки од лидерите на повисоко ниво.

Новите бизнис менаџери треба да го прилагодат размислувањето за да се насочат кон иден раст во сите аспекти на организацијата. Тие треба да ја разберат секоја функција на организацијата и да знаат како тие се меѓусебно поврзани. Без да го разберат ова, бизнис менаџерите веројатно ќе се насочат само кон една или две функции, што може да доведе до штета врз растот на организацијата. Поттикнете ги новите бизнис менаџери да ги запознаат и своите функционални менаџери – на пример преку разговор и со тоа што ќе ги носат на важни патувања; ова ќе им овозможи подобро да ги запознаат одлучувачите на секоја функција и ќе им помогне да ја разберат вредноста на секоја функција во организацијата.

Оваа група треба да знае за најосновните бизнис процеси на организацијата, како и да разбере каде лежи профитот во рамките на овие процеси. Без да го знаат ова, бизнис менаџерите можат само да направат стратешки грешки кои ќе ѝ наштетат на организацијата.

Петти чекор: од бизнис менаџер до менаџер на група

Менаџерите на ова ниво се одговорни за поединечни бизниси кои честопати се распространети низ светот. Тие мора да поседуваат способност која ќе овозможи овие бизниси да работат заедно, со цел постигнување пошироки долгорочни цели и замисли на организацијата.



Шести чекор: од менаџер на група до менаџер на претпријатие

Ова е највидливата позиција во компанијата. Бидејќи, доколку извршниот директор доживее неуспех, тоа влијае на перцепцијата на луѓето за компанијата.

Додека организациите можат да ги користат овие напредоци за да им помогнат на своите луѓе да се развиваат, поединците можат да ги користат за свој личен напредок, да ги прошират своите знаења и вештини за да бидат спремни за следното унапредување.