

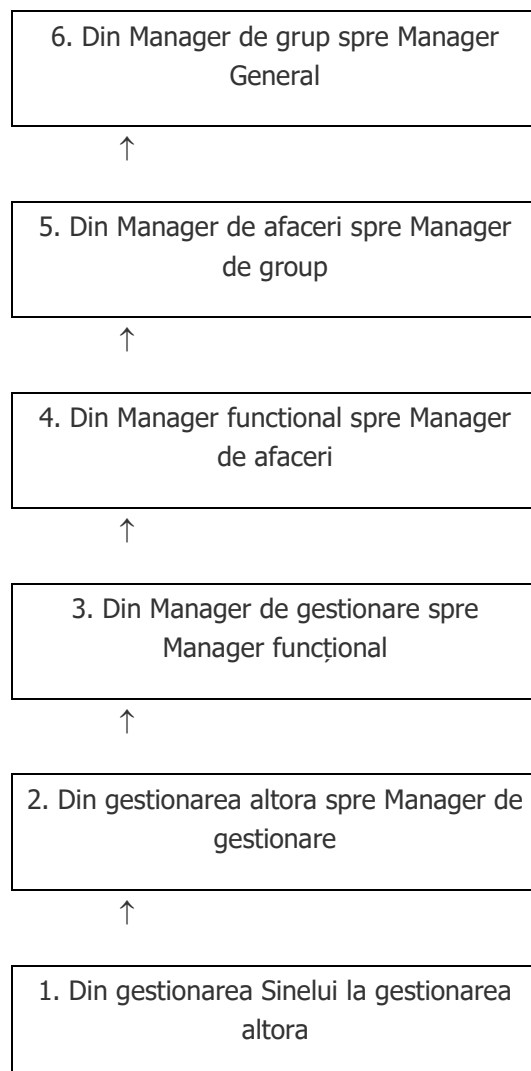


Modelul de Leadership Pipeline

Modelul ajută organizațiile să crească lideri la toate nivelurile, de la lideri de echipă până la top management. Acesta oferă un cadru pe care îl puteți utiliza pentru a identifica viitorii lideri, pentru a evalua competențele lor, pentru a planifica dezvoltarea lor și pentru a măsura rezultatele.

Conform dezvoltatorilor modelului (Ram Charan, Stephen Drotter și James Noel), liderii progresează prin șase tranziții cheie, sau „pasaje”, pentru a avea succes.

Modelul de Leadership Pipeline





1. Din gestionarea Sinelui la gestionarea altora

Atunci când cineva trece de la a lucra independent la gestionarea celorlalți, trebuie să aibă loc o schimbare semnificativă în atitudinea și setul de abilități. Noul lider este acum responsabil de realizarea obiectivelor prin și cu alții - ceea ce este un stil de lucru drastic diferit.

Noii lideri trebuie să se concentreze pe abilitățile lor de comunicare și să comunice eficient cu echipele lor. Ei trebuie să știe să planifice obiective pe termen scurt și lung, să definească obiectivele de muncă și să gestioneze prioritățile conflictuale, pentru a încuraja echipa să ofere feedback, astfel încât fiecare persoană să se dezvolte. Este important ca noii manageri și lideri să știe să delege eficient.

2. Din gestionarea altora spre Manager de gestionare

Noii manageri de la acest nivel trebuie să știe să responsabilizeze managerii de prim nivel. Managerii de nivelul doi sunt, de asemenea, responsabili de instruirea managerilor din primul nivel. La nivelul doi, managerii trebuie să aibă cunoștințele și abilitățile necesare pentru a construi o echipă eficientă. Acești manageri trebuie să știe să aloce resurse oamenilor și echipelor coordonate.

3. Din Manager de gestionare spre Manager funcțional

Efectuarea unei tranziții la acest nivel necesită o mare maturitate și capacitatea de a crea conexiuni cu alte departamente. Liderii de la acest nivel trebuie să știe să gândească pe termen lung, deoarece vor trebui să planifice pentru viitorul mediu. De asemenea, trebuie să înțeleagă obiectivele pe termen lung ale organizației, astfel încât strategia lor funcțională să se alinieze acestor obiective.

4. Din Manager functional spre Manager de afaceri

Această tranziție poate fi cea mai provocatoare dintre cele șase pasaje de conducere, deoarece acești profesioniști trebuie să își schimbe modul în care gândesc. Când gestionați o afacere, complexitatea este ridicată, poziția este foarte vizibilă și majoritatea managerilor de afaceri primesc puține îndrumări din partea liderilor superiori.

Noii manageri de afaceri trebuie să-și ajusteze gândirea pentru a se concentra pe creșterea viitoare în toate domeniile organizației. Ei trebuie să înțeleagă fiecare funcție a organizației și să știe cum să îmbunătățească aceste funcții. Fără această înțelegere, managerii de afaceri se vor concentra doar pe una sau două funcții, ceea ce ar putea deteriora creșterea organizației.

Încurajează noii manageri de afaceri să-și cunoască bine managerii funcționali - de exemplu, vorbind cu aceștia și ducându-i la întâlniri importante; acest lucru le va permite să cunoască factorii de decizie din fiecare funcție și îi va ajuta să înțeleagă valoarea fiecărei funcții pentru organizație.

Acest grup trebuie să știe despre procesele de afaceri principale ale organizației și să înțeleagă unde se află profitul în cadrul acestor procese. Fără aceste cunoștințe, managerii de afaceri pot face greșeli strategice costisitoare.



5. Din Manager de afaceri spre Manager de group

La acest nivel, managerii sunt responsabili pentru filialele organizației, care sunt deseori dispersate în întreaga lume. Aceștia trebuie să aibă capacitatea de a face ca filialele să lucreze împreună pentru a îndeplini obiectivele pe termen lung ale organizației.

6. Din Manager de grup spre Manager General

Aceasta este poziția cea mai vizibilă în companie; la urma urmei, dacă directorul general eșuează, influențează modul în care oamenii percep organizația.

În timp ce organizațiile pot folosi aceste trepte pentru a ajuta angajații să își dezvolte abilitățile manageriale, indivizii le pot folosi și pentru a crește personal, sporindu-și cunoștințele și abilitățile, astfel încât să fie gata pentru următoarea lor promovare.