

Как развивать, удерживать талантливых руководителей

Воропаева Юлия Викторовна

Студент

*Липецкий государственный педагогический университет, Факультет
информационных и социальных технологий, Липецк, Россия*

E-mail: voropaevajulia@mail.ru

В каждой современной организации увеличивается недостаток талантливых и подготовленных руководителей. На это влияют различные факторы: рост предприятий, конкуренция, значительный процент ухода служащих пенсионного возраста. Это происходит, когда эффективность руководства становится особенно значимой для успеха организаций.

В период, когда появляются эти условия, компания может предпринять ряд решений: 1) поиск специалистов извне 2) ничего не предпринимать, оставить все как есть; 3) воспитать собственных лидеров в определенной среде.[1]

Из выше сказанного третий подход является наиболее подходящим. Если компания выработает способ воспитания руководителей, снабдит себя талантливым лидером, то сможет результативнее продвигаться вверх по карьерной лестнице, удерживая квалифицированных, умных, ответственных работников, лидеров, которые возьмут на себя более трудные решения проблем. При этом исследования показали, что основная причина увольнения сотрудников - отсутствие перспектив карьерного роста и интереса к своей работе (Axel, 2008; SHRM, 2007; цитируется по материалам Американской ассоциации управления). [2]

Для того чтобы выявить в своей компании лидера и развивать его способности, нужно использовать метод Групп ускоренного развития. Участники Группы ускоренного развития сами решают, смогут ли они принять на себя ответственность, смогут ли они предоставить планы для дальнейшего развития компании, проводить консультации с коллегами. Данный метод более прост и быстр, требует меньше бумажной работы и в нужный момент позволяет выявить необходимого сотрудника на определенную должность.[3]

Метод Групп ускоренного развития наиболее ценен и эффективен, чем традиционные системы плановых кадровых перемещений. Характеризуется это тем, что по традиционным методам выбирают одного кандидата, перемещают его с одной должности на другую, тем самым готовят его к должности руководителя. Этот способ был удобен, когда организации были стабильными и крупными, там работало много менеджеров среднего звена, которые имели достаточно времени, чтобы выполнять обязанности, которые не входили в сферу их основной компетенции. Во время существования таких условий, когда кандидатов отбирали на руководящие должности, с помощью анкет и специальных бланков, это поглощало недели рабочего времени. Так, одно из исследований, проведенных в 2006-х годах, выявило, что линейные менеджеры (или менеджеры низового звена) компании Eххон затрачивали до трети своего времени на планирование кадровых перемещений и деятельность по развитию сотрудников (McManis Leibman, 2008).[2]

Для того чтобы выявить талантов и лидеров в компании, каждая организация должна активно этим заниматься. Мы не разделяем мнения приверженцев так называемой "теории пузыря". По данной теории лидер поднимается на самый верх, при этом накапливая опыт и знания, для того, чтобы справляться с более сложными задачами. Каждая компания должна выявлять как можно больше людей, подходящих на должность - руководитель. Для включения в метод Групп ускоренного развития, являются молодые, активные, ответственные сотрудники. Для того чтобы обеспечить достойную смену, организация должна эффективно выявлять и развивать таланты.

Для того чтобы определить потребности дальнейшего развития компании, важно более точно определить навыки и таланты определенного человека, который проявляет себя с положительной стороны для развития организации. Развитие организации базируется на определенном опыте и подготовке, на выполнение конкретных функций руководителей. Руководителям на определенном уровне управления, нужно стремиться к усовершенствованию приобретенного опыта, к ликвидации своих недостатков. Когда у работодателей есть необходимые ресурсы: поддержка, внимание, уважение - они стараются достигать намеченные цели, при этом приобретая навыки и умения.

Каждая организация имеет в плане обеспечения преемственности руководства уникальные потребности, которые зависят от ее размера, темпов роста, количества открывающихся руководящих вакансий, организационной структуры; от того, насколько этой идее верны менеджеры; и более всего, от стратегического направления развития компании.[1]

Менеджеры высшего звена разрабатывают систему связи руководства и несут полную ответственность за ее результативность. Они разрабатывают программы для обучения новых лидеров, и оказывают им поддержку. Руководители в свою очередь внедряют системы материального поощрения для наиболее проявивших себя сотрудников, способствуют для их дальнейшего развития. Высокая производительность труда это главное условие для каждой должности. В каждой современной организации не должны быть «принцы» и «принцессы», которые делают карьеру, не неся при этом никакой ответственности. Менеджеры следят за сотрудниками, которые не стараются использовать свои возможности в полную силу, не решают конкретных проблем, не ставят перед собой никаких целей. Кадровая служба способствует внедрению системы обеспечения преемственности руководства. Они оказывают помощь руководителям, которые занимаются развитием и воспитанием новых лидеров. Руководители должны предусматривать тесный контакт с людьми, проводили программы для сплочения коллектива.

Если компания применяет метод Групп ускоренного развития, она может использовать разные способы. Могут выбрать ограниченную версию метода и постепенно прибегнуть к полной версии. Многие компании добиваются наибольшего успеха, используя идеи, данного метода, для повышения эффективности руководства.

Воспитать своего лидера – это обеспечить себя достойной сменой, для дальнейшего развития, роста, процветания любой организации, и главное это делать быстро и эффективно. Для каждой организации немаловажно иметь больше и больше настоящих лидеров.

Литература

1. Адаир Дж. Джон Адаир о менеджменте и лидерстве. – М.: Эксмо, 2007. – 208с.

Конференция «Ломоносов 2013»

2. 2. Байхэм, Уильям, С., Смит, Одри, Б., Пизи, Мэтью, Дж. Воспитай своего лидера. Как находить, развивать и удерживать талантливых руководителей. : Пер. с англ. – М. : Издательский дом "Вильямс 2002. – 416 с.
3. 3. Бинни Дж., Вильке Г., Уильямс К., Борг Дж. Практическое лидерство и сила убеждений (комплект из 2 книг). – М.: Претекст, 2006. – 592с.
4. 4. Статья.ru: <http://ecsocman.hse.ru/text/19162181.html>