



Урок 11. Формирование команды процесса и проекта. Выращивание внутреннего резерва и начальников.

2021

СКАЧАНО С WWW.SW.HELP - ПРИСОЕДИНЯЙСЯ!



Начальник «изнутри»

Плюсы:

1. Нет периода адаптации и входа – все знает в деталях.
2. Сотрудник с ДНК компании.
3. Сотрудник с наработанным авторитетом.
4. Нет трудозатрат на поиск.

Минусы:

1. Отсутствие «взгляда со стороны» - толерантность к существующим узким местам
2. Его уровень управленца будет ограничен вашим уровнем как управленца – часто он низок 😞 Если так – то лучше брать хороших управленцев со стороны.



Распределение ответственности

1. Никогда не держитесь за то, что у вас отбирает подчиненный – это растёт идеальный руководитель.
 - а. Отдайте зону и на первых порах помогите ему с ней
2. Даже если у вас не отбирают зону ответственности – все равно отдавайте наиболее перспективному подчиненному – только так он вырастет:
 - а. Мышцы растут под нагрузкой. Если не грузить – не вырастут.



Кого выращивать?

Обычно наиболее сильных спецов пробуют поставить руководителями – это имеет успех примерно в 1 случае из 4-5, т.к. управление – отдельный навык и рост вверх не всем интересен.

Попытавшись «поднять» специалиста в «руководители» без желания у того, вы можете потерять специалиста и получить плохого начальника.

Прежде чем пробовать ставить человека руководить смотрим:

1. Помогает ли он коллегам?
2. Вносит ли рациональные предложения руководителю?

Если и там, и там ответ – да – это будущий руководитель.

Если один раз да – можно пробовать, но шансы 50-50.

Если нет и нет – даже не пытайтесь, несмотря на то, что он может быть лучшим в своем деле.



Спасибо за внимание!