

A MEGFELELŐ UTÓDLÁSTERVEZÉS MÓDJA:

1. Az utódlástervezési folyamat elindítása fontos a proaktív cselekvés

Ahhoz, hogy jól felkészüljünk, amikor egy nehezen pótolható csapattag elhagyja a céget, fontos, hogy legyen egy terv a zökkenőmentes helyettesítésre. Néha jó előre tudja, mikor történik kilépés, például ha valaki tervezett nyugdíjba vonul. Néha azonban előfordulhat meglepő és előre nem látható munkavállalói áthelyezés. Ahhoz, hogy jól felkészüljön, át kell tekintenie a vállalatában betöltött összes kulcsfontosságú szerepet. A következő kérdések segíthetnek:

- Hogyan érinti az adott pozíció cégünket vagy részlegünket a mindennapi életben?
- Hogyan érintené üzletünket ennek a személynek az adott pozícióból való elvesztése?

2. A sikeres utódlástervezés érdekében keresse meg a lehetséges utódokat Miután megértette bizonyos alkalmazottak távozásának hatását, keresse meg a csapat tagjait, akik esetleg el tudják tölteni ezt a pozíciót. Tedd fel magadnak a következő kérdéseket:

- Ha ezt a pozíciót cégünk alkalmazottaival tudjuk betölteni, ki lehet az?
- Szükségesek ezek a jelöltek képzésre? Ha igen, mit és hogyan?

Keressen olyan embereket, akik rendelkeznek a magasabb pozícióban való sikerhez szükséges készségekkel, függetlenül jelenlegi címüktől. Néha a kulcsfontosságú alkalmazottak nem a felső vezetői buszban vannak támogató pozíciókban. Ne feltételezze, hogy ismeri alkalmazottai karriercéljait. Ügyeljen arra, hogy minden alkalmazottat megnézzen. Még ha egy személy ideális is lenne az Ön számára, lehetséges, hogy ennek a személynek teljesen más elképzelései vannak a jövőről. Beszéljen az alkalmazottakkal a jövőbeli karrierötlekről, és csak ezután hozzon döntést az utódlásról. Tájékoztassa őket az ötletéről, hogy potenciálisan ebbe az új pozícióba lépnek. De tudasd velük, hogy nincs garancia, és mindig változhat a helyzet. Változhatnak például a vállalat körülményei vagy az utódjelöltek körülményei.

3. Fektessen be az utódlási döntések szakmai fejlődésébe Ha már kiválasztotta a lehetséges jelölteket egy pozícióra, ez lehetővé teszi további ismeretek és tapasztalatok megszerzését. Munkaköri rotációs vagy mentori programok, és segítsen felkészíteni egy alkalmazottat az esetleges utódlásra. A vezetők erős kommunikációs készségekkel és interperszonális készségekkel rendelkeznek, mint például az empátia és a diplomácia. Ezek a kompetenciák egy esetleges pozícióváltás előtt gyakorolhatók. A lehetséges utódok korai felismerése esetén időt hagyhat az alkalmazottaknak, hogy további készségeket és tapasztalatokat szerezzenek. A legfontosabb dolog az, hogy tudatd velük, és érezd, hogy hozzájárulásuk elengedhetetlen a céged sikeréhez.



4. Tesztelje utódlási tervét Miután kiválasztotta a potenciális utódokat, akik haladó szerepet töltenek be, végezze el az utódlástervezés próbaüzemét. Például megbízhat egy alkalmazottat, hogy fedezze azt a szerepet, amelyről úgy gondolja, hogy sikeres lehet, amíg a jelenlegi személy szabadságon van. Ez segít megérteni, hogy az adott személynek hol lesz szüksége további képzésre és fejlesztésre, és a potenciális utódja is ráérez a szerepre, és hogy megfelel-e neki. Az ambiciózus alkalmazottak továbbra is motiváltak lesznek a kemény munkára, ha látják, hogy fontolóra veszik a jövőbeli előléptetést. Ez a megközelítés elkerülhetetlenül jobb munkahelymegtartáshoz vezet, ha az alkalmazottak világos karrierutat látnak a vállalaton belül.

5. Gondoljon az utódlási tervezésre a felvételi stratégiájában Miután azonosította az alkalmazottakat vállalata kulcspozícióinak utódjaként, gondoljon arra is, hogy milyen hiányosságok keletkeznének a tehetségekben, ha az adott személy pozíciót váltana. Ez a stratégia segíthet a toborzási erőfeszítésében, hogy megtudja, milyen tehetségek hiányoznak a cégéből. Ezért az utódlás tervezése a legelejen kezdődik, amikor új alkalmazottakat vesznek fel. Ekkor már megkezdheti a megfigyelést és a coachingot, hogy megtudja, potenciális vezetőjelöltek-e, és támogassa őket további fejlődéssel, hogy kiteljesítsék ezt a potenciált. Fontos észben tartani, hogy a csapat felállása folyamatosan változhat. Egy megbecsült munkavállaló távozása a vállalattól nem mindig jelezhető előre. Mindazonáltal a hatékony utódlástervezés folyamatos utat nyithat a vállalat jövője felé. Segítheti vállalatának növekedését azáltal, hogy azonosítja a gyenge pontokat, és terveket készít a meglévő és jövőbeli akadályok leküzdésére.

SZKENNELJE BE A QR KÓDOT A TELJES FORRÁSANYAG LETÖLTÉSÉHEZ



Co-funded by
the European Union

"The European Commission's support of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission can not be held responsible for any use which may be made of the information therein." Project Number: 2020-1-AT01-KA202-077993