

LEADING WITH IMPACT ZNACZĄCE PRZYWÓDZTWO



Wstęp

W sytuacji, gdy zespoły coraz częściej pracują w trybie zdalnym, kiedy tak dynamicznie zmieniają się technologie i warunki panujące na rynku, liderzy są pod nieustanną presją osiągania wyników, które wykraczają poza cele biznesowe i nie ograniczają się jedynie do realizacji celów krótkoterminowych. Nie dziwi zatem fakt, że siedemdziesiąt procent¹ firm uważa, że ich kadra kierownicza nie będzie w stanie poprowadzić swoich organizacji ku przyszłości.

Aby sprostać temu podwójnemu wyzwaniu, jakim są ciągłe zmiany i trwający od dziesięcioleci niedobór talentów, Right Management, marka w ManpowerGroup Talent Solutions, opracowała rekomendacje do stworzenia modelu kompetencyjnego skutecznego lidera pt. „Leading with Impact. Znaczące Przywództwo”. Przedstawione nowe ramy modelu kompetencyjnego lidera wspierają organizacje w zdefiniowaniu, jakie rezultaty działań liderów są dla firm kluczowe, umożliwiają ocenę skuteczności swojej kadry kierowniczej w oparciu o odświeżone i odnoszące się do obecnych wyzwań rynkowych ramy przywództwa, a także wskazują kierunki rozwoju dla managerów. Organizacje, które pochyliły się nad tematem budowania przywództwa i wdrożą strategię rozwoju kadry menedżerskiej, osiągną przewagę konkurencyjną w dzisiejszym świecie pozostając na podium wśród organizacji swojej branży.



70% FIRM UWAŻA, ŻE ICH KADRA KIEROWNICZA NIE BĘDZIE W STANIE POPROWADZIĆ SWOICH ORGANIZACJI W PRZYSZŁOŚĆ

¹Robert Velasquez, 13 Shocking Leadership Development Statistics, wyd. Infopro Learning, 2020 r

Nowy świat pracy

Żyjemy w czasach, w których niepewność staje się normą. Wyzwanie dla organizacji i każdej osoby prywatnej stanowią recesja gospodarcza, inflacja i wzrost kosztów, sytuacja geopolityczna, pandemie, wykluczenia społeczne, czy problemy związane z ekologią. Czasy niepewności sprawiły, że presja wywierana na liderach w organizacjach jest jeszcze większa. Obserwujemy dynamicznie postępującą cyfryzację i normalizację pracy zdalnej, pracownicy oczekują zapewnienia równowagi w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance), czy też integracji tych dwóch sfer (work-life integration).



Zmieniło się postrzeganie liderów i oczekiwania organizacji i świata pracy względem nich. Pandemia była nieoczekiwanym impulsem i zwrotem – liderów, którzy skutecznie przewodzą organizacjom i zespołom w czasach zmian, od tych, którym nie udało się zrozumieć zmieniających się wyzwań i dostosować do nich.

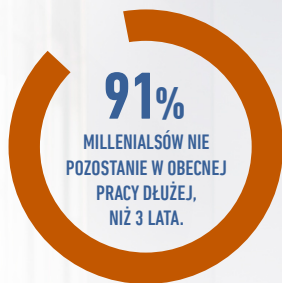
Dodatkowo, liderzy zmagają się z wysoką presją wynikającą ze zmieniających się oczekiwań pracowników w momencie, kiedy świat przechodzi przemiany społeczne, ekonomiczne. Pojawia się również nacisk na zrównoważony rozwój, różnorodność oraz sprawiedliwość.

“Każde wyzwanie związane z przywództwem jest zależne od kontekstu, ale kiedy wyzwaniem okazuje się globalna pandemia występująca nie częściej niż raz na sto lat, trudno uznać słowo 'bezprecedensowy' za nadużycie, bagatelizować stres, a także przewidzieć, co będzie dalej. Co to oznacza dla liderów? Dwie rzeczy: nie mają się gdzie ukryć i nie mogą polegać na swoich dotychczasowych doświadczeniach ani wiedzy, aby poradzić sobie z tym wyzwaniem.”

– Tomas Chamorro-Premuzic, Chief Talent Scientist w ManpowerGroup oraz profesor psychologii biznesu w Kolegium Uniwersyteckim w Londynie (UCL) i na Uniwersytecie Columbia (Columbia NYC).

MILLENNIALSI* JAKO PRACOWNICY

Niemal połowę (48%) pracowników stanowią obecnie millennialsi². Znacząca większość z nich (91%) **PLANUJE ZMIEŃĆ PRACĘ W CIĄGU NAJBLIŻSZYCH 3 LAT**



*Millennialsi - pokolenie obecne na rynku pracy, osoby urodzone pomiędzy 1980 a 2000.



ZMIENIAJĄCE SIĘ PRIORYTETY

PONAD POŁOWA dorosłych badanych stwierdziła, że przy wyborze marki lub zakupie produktów, kierują się **WARTOŚCIAMI SPOŁECZNYMI, ŚRODOWISKOWYMI, MORAŁNYMI, POLITYCZNYMI LUB WYZNANIOWYMI PROMOWANYMI PRZEZ FIRMY³.**

Zgodnie z analizą Gartnera z końcem roku 2022, **75% firm, których zespoły WDROŻYŁY DECYZJE OPARTE NA RÓŻNORODNOŚCI I INKLUZYWNOŚCI PRZEKROCZY SVOJE CELE FINANSOWE⁴.**

Coraz częściej skuteczność liderów jest oceniana nie tylko na podstawie osiąganych wyników biznesowych, ale także w zakresie sposobu, w jaki osiągają rezultaty. Znane do tej pory modele skutecznego zarządzania organizacjami i budowania przywództwa zawiodły, a liderzy nie czują się przygotowani do tego, by odpowiednio działać w obliczu współczesnych wyzwań.

“Świat może się zmienić z dnia na dzień, o czym przekonał się dzięki pandemii. Pojawia się zatem pytanie, w jaki sposób zespoły liderów mają zarządzać organizacją w obliczu niepewności i oceniać, co jest kluczowe dla rozwoju organizacji i osiągnięcia celów biznesowych?” — Melissa Lenk, Honeywell

Organizacje poszukują liderów, którzy pomogą sprostać ich wyzwaniom wynikającym ze zmian zachodzących w świecie biznesu. W odpowiedzi na to zapotrzebowanie stworzyliśmy w Right Management nowe ramy dla nowoczesnego przywództwa, w którym kadra managerska nie tylko przewodzi zespołom, ale czyni to w sposób wysoce skuteczny.

²Robert Velasquez, 13 Shocking Leadership Development Statistics, wyd. Infopro Learning 2020 r.

³Stanhope et al., The Future of Enterprise Marketing Technology, wyd. Forrester, 2020 r.

⁴Skopal M., Diversity and Inclusion Build High-Performance Teams, wyd. Gartner, 2019 r.

“Bieżąca ocena ma kluczowe znaczenie i jest konieczna do tego, aby zapewnić uwzględnienie priorytetów biznesowych. Czy starasz się zrozumieć charakter i kulturę swojej firmy? Czy próbujesz określić, gdzie jesteś teraz, a co ważniejsze, dokąd zmierzasz i w jakim tempie? Jeśli potrafisz skutecznie mierzyć te kwestie w trakcie realizowanych zadań, to będziesz mógł włączyć i zaangażować pracowników posiadających kompetencje potrzebne do tego, aby tam dotrzeć.” – Adriana Holt, ENGIE

Dlaczego ramy przywództwa mają kluczowe znaczenie?

W dzisiejszych czasach liderzy działają pod wieloma czynnikami stresu i presji – muszą podejmować odważne, często także ryzykowne decyzje, wskazując kluczowe dla organizacji priorytety. Zrozumiałym jest więc, że bywają zdezorientowani w zakresie oczekiwanych od nich działań. Dlatego tak ważne jest, aby organizacje wspierały liderów w podejmowaniu wyzwań i z uporaniem się z chaosem komunikacyjnym, jeśli ten się pojawi. Powinny też jasno określić oczekiwania wobec nich. Istotne jest również zapewnienie niezbędnego wsparcia w warunkach presji, stresu czy niepewności, tak częstych w obecnej rzeczywistości. Dlatego model przywództwa obowiązujący w danej firmie stanowi kierunkowskaz dla działań, które mogą być kluczem do sukcesu całej organizacji.



BUDOWANIE KOLEJNYCH GENERACJI LIDERÓW

84% organizacji przewiduje w przyszłości wyzwania związane z przygotowaniem pracowników do nowej roli liderów. Określenie atrybutów skutecznego przywództwa oraz jego rozwój jeszcze nigdy dotychczas nie były tak ważne.



BADANIA KOMPETENCYJNE I KORZYSTANIE Z DANYCH

Identyfikacja oraz wybór odpowiednio dopasowanych do kultury i wartości organizacji liderów nie jest proste. Pomocne staje się wykorzystanie narzędzi psychometrycznych, badań kompetencyjnych oraz danych służących do predykcji wydajności, które pomogą również w ocenie potencjału danej osoby. Wdrożenie takich narzędzi pomoże w wyeliminowaniu stronniczości.



UKIERUNKOWANY ROZWÓJ WSPARCIEM DLA LIDERÓW

Jak pokazują dane, indywidualny coaching pomaga pracownikom w znacznym zwiększeniu produktywności, co może skutkować niemal siedmiokrotnie wyższym zwrotem z inwestycji, niż jej początkowe nakłady⁶.



REDUKCJA KOSZTÓW I SKRÓCENIE CZASU REKRUTACJI

Być może przyszli liderzy są już pracownikami danej firmy? Modele kompetencyjne dopasowane do celów biznesowych organizacji mogą pomóc w zidentyfikowaniu osób z potencjałem do tego, by odnieść sukces w roli lidera, a w konsekwencji poprowadzić firmę w przyszłość.



PLANOWANIE SUKCESJI GWARANCJĄ CIĄGŁOŚCI DZIAŁAŃ

Według badań, tylko 35% organizacji posiada sformalizowany plan sukcesji. Kluczowe jest by organizacje przygotowały pracowników do obejmowania ról managerskich, czyli by tworzyły efektywne programy rozwojowe i dzięki takim działaniom zapewniali płynne zmiany na stanowiskach liderskich⁷.

Ustrykturyzowana rozmowa kwalifikacyjna wzbogacona o ocenę kompetencji z wykorzystaniem narzędzi psychometrycznych daje 80% szans na zatrudnienie właściwego kandydata, który jest lepiej dopasowany do specyfiki roli i kultury firmy.



⁵Robert Velasquez, 13 Shocking Leadership Development Statistics, wyd. Infopro Learning 2020 r.

⁶RightManagement Employer Data

⁷Robinson S., Succession Planning: Is Your Organisation Prepared?, wyd. Association for Talent Development, 2019 r.

Ramy modelu kompetencyjnego "Leading with Impact"



Ramy modelu kompetencyjnego "Leading with Impact" powstały dzięki wspólnej pracy czołowych ekspertów z ramienia Right Management we współpracy z różnorodną grupą dyrektorów wyższego szczebla, szefów działów, kierowników operacyjnych i Liderów na wszystkich szczeblach hierarchii biznesowej.

Ramy nowego modelu przywództwa opierają się na wiedzy eksperckiej zgromadzonej przez lata naszych doświadczeń w stosowaniu Modelu Lidera P3, a także uwzględniają analizę innych schematów zarządzania zespołami. Co więcej, przeprowadziliśmy ankietę wśród 160 naszych konsultantów-ekspertów. Dzięki tym wszechstronnym analizom uzyskaliśmy kompleksowy obraz współczesnego przywództwa.

Wysokie skuteczne przywództwo oznacza osiąganie wyników znacznie wykraczających poza cele biznesowe. Kadra managerska musi dziś robić coś więcej, niż tylko realizować cele biznesowe.

Liderzy muszą być przygotowani do osiągania wyników w pięciu kluczowych obszarach wpływu:

1. **Cel, wizja i kierunek**
2. **Bezpieczna, inkluzyjna i wspierająca kultura organizacyjna**
3. **Rozwój pracowników oraz ich karier**
4. **Większe zaangażowanie**
5. **Trwałe rezultaty biznesowe**

Aby sprostać wymaganiom współczesnego biznesu w kwestii wyników, potrzebne są nowe ramy przywództwa. Takie, które pozwolą organizacjom lepiej identyfikować, oceniać i rozwijać kadrę managerską, mogącą zapewnić skuteczność działań w wymienionych obszarach.

Tworząc ramy modelu kompetencyjnego przywództwa, Right Management zidentyfikowało elementy budujące profil skutecznego lidera. **Można je podzielić na dwie kategorie:**



„BEING – DYSPOZYCJE WEWNĘTRZNE”

– wrodzone cechy oraz postawy skutecznych liderów, czyli kim są i co nimi kieruje.

„DOING – DZIAŁANIE” – Zachowania i działania liderów, które są łatwe do rozwoju oraz gwarantują sprostanie wymogom zmieniającej się sytuacji rynkowej.





BEING

„BEING – DYSPOZYCJE WEWNĘTRZNE”

– cechy charakteru ujęte w tej kategorii składają się na określony sposób myślenia lidera: to co przesądza, jaką osobą jest i co stanowi jego wewnętrzny imperatyw. Są to cechy, które skuteczni liderzy najprawdopodobniej posiadają z natury, a których trudno jest się nauczyć lub je rozwinąć.



BEING – DYSPOZYCJE WEWNĘTRZNE

Wrodzone cechy oraz postawy skutecznych liderów, czyli kim są i co nimi kieruje.

- ZDOLNOŚĆ DO REFLEKSJI
- ZDOLNOŚĆ DO ADAPTACJI
- WRODZONA CIEKAWOŚĆ
- NIEUSTANNE DĄŻENIE DO ROZWOJU
- POZYTYWNE NASTAWIENIE
- WYTRWAŁOŚĆ W DĄŻENIACH

- Wykorzystanie OCENY do zidentyfikowania mocnych stron i możliwości ROZWOJU.
- COACHING i uczenie się pomaga liderowi rozwinąć potencjał skuteczności i powodzenia.



DOING – DZIAŁANIE

Zachowania i działania liderów, które są łatwe do rozwoju oraz gwarantują sprostanie wymogom zmieniającej się sytuacji rynkowej.

WIZJA

- Dzielenie się wizją transformacji
- Wspieranie innowacyjności
- Realizowanie obietnic w perspektywie krótko- i długoterminowej
- Inspirowanie rozwoju zainteresowań
- Promowanie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej

TALENT

- Budowanie zaufania
- Rozwijanie inteligencji emocjonalnej
- Umożliwianie integracji
- Wspieranie przekazywania informacji zwrotnej
- Stosowanie coachingu w celu rozwoju talentów i karier

EFEKTYWNOŚĆ

- Postępowanie w sposób racjonalny
- Modelowanie odpowiedzialności
- Rozwijanie wysoce wydajnych zespołów i sieci kontaktów
- Skuteczne komunikowanie się
- Efektywne interweniowanie i wycofywanie się z interwencji



SKUTECZNOŚĆ LIDERA

- Cel, wizja i kierunek
- Bezpieczna, inkluzywna i wspierająca kultura organizacyjna
- Rozwój pracowników oraz ich karier
 - Większe zaangażowanie
 - Trwałe rezultaty biznesowe

ŚWIATOWEJ KLASY LIDERZY:

	SĄ ZDOLNI DO REFLEKSJI	Introspektywni, podejmują działania na podstawie informacji, rozważając ich wpływ na sytuacje i relacje.
	SĄ ZDOLNI DO ADAPTACJI	Potrafią łatwo dostosować się do ciągłych zmian, pojawiającej się niepewności, złożoności i niejednoznaczności.
	POSIADAJĄ WRODZONĄ CIEKAWOŚĆ	Mają różnorodne zainteresowania i otwarty umysł, a w procesach decyzyjnych biorą pod uwagę wiele perspektyw oraz spostrzeżeń płynących z zewnątrz.
	SĄ OTWARTCI NA ROZWÓJ I NAUKĘ	Nieustannie dążą do rozwoju osobistego i zawodowego poprzez edukację, kontakt z ludźmi oraz doświadczanie.
	SĄ POZYTYWNI NASTAWIENI	Koncentrują swoją energię na pozytywnych działaniach, możliwościach jakie za nimi idą oraz potencjalnym wpływie na organizację
	SĄ WYTRWALI	Uparci, nieustępliwi i proaktywni w radzeniu sobie z wyzwaniami oraz niepowodzeniami.

Zastosowanie oceny psychometrycznej i analizy predykcyjnej wyników w celu identyfikacji liderów posiadających atrybuty z kategorii „BEING – DYSPOZYCJE WEWNĘTRZNE” jest niezwykle istotne. Pozwala organizacjom na znalezienie wśród pracowników osób, które można ukształtować tak, by uczynić z nich skutecznych liderów, zdolnych do osiągnięcia sukcesów w przyszłości.

“Nie jest to model przywództwa, w którym wszystkie elementy mają tę samą wagę. To raczej ramy dla organizacji, pozwalające określić, co ma krytyczne znaczenie dla ich strategii biznesowej i wartości. Kluczowe jest skupienie się na elementach, które tworzą przywództwo, jakie jest potrzebne organizacjom do osiągnięcia sukcesu w przyszłości i uczynienie z nich wyraźnego priorytetu.”

– Jacques Quinio, Dyrektor ds. Coachingu i Rozwoju Przywództwa, Right Management





DOING – DZIAŁANIE

Cechy ujęte w kategorii „DOING – DZIAŁANIE” to zdolności i zachowania wykorzystywane przez skutecznych liderów. Są one łatwiejsze do rozwinięcia i mogą ulegać zmianom, aby sprostać aktualnym wymaganiom rynkowym. Cechy te zostały ujęte w trzech szerokich grupach: WIZJA, TALENT I EFEKTYWNOŚĆ.



BEING – DYSPOZYCJE WEWNĘTRZNE

Wrodzone cechy oraz postawy skutecznych liderów, czyli kim są i co nimi kieruje.

- ZDOLNOŚĆ DO REFLEKSJI
- ZDOLNOŚĆ DO ADAPTACJI
- WRODZONA CIEKAWOŚĆ
- NIEUSTANNE DĄŻENIE DO ROZWOJU
- POZYTYWNE NASTAWIENIE
- WYTRWAŁOŚĆ W DĄŻENIACH

- Wykorzystanie OCENY do zidentyfikowania mocnych stron i możliwości ROZWOJU.
- COACHING i uczenie się pomaga liderowi rozwinąć potencjał skuteczności i powodzenia.



DOING – DZIAŁANIE

Zachowania i działania liderów, które są łatwe do rozwoju oraz gwarantują sprostanie wymogom zmieniającej się sytuacji rynkowej.

WIZJA

- Dzielenie się wizją transformacji
- Wspieranie innowacyjności
- Realizowanie obietnic w perspektywie krótko- i długoterminowej
- Inspirowanie rozwoju zainteresowań
- Promowanie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej

TALENT

- Budowanie zaufania
- Rozwijanie inteligencji emocjonalnej
- Umożliwianie integracji
- Wspieranie przekazywania informacji zwrotnej
- Stosowanie coachingu w celu rozwoju talentów i karier

EFEKTYWNOŚĆ

- Postępowanie w sposób racjonalny
- Modelowanie odpowiedzialności
- Rozwijanie wysoce wydajnych zespołów i sieci kontaktów
- Skuteczne komunikowanie się
- Efektywne interweniowanie i wycofywanie się z interwencji



SKUTECZNOŚĆ LIDERA

- Cel, wizja i kierunek
- Bezpieczna, inkluzywna i wspierająca kultura organizacyjna
- Rozwój pracowników oraz ich karier
 - Większe zaangażowanie
- Trwałe rezultaty biznesowe

DZIAŁANIA I ZACHOWANIA SKUTECZNYCH LIDERÓW

WIZJA

- **Dzielenie się wizją transformacji** – tworzenie, komunikowanie i inspirowanie poprzez dzielenie się wizją organizacji w przyszłości.
- **Wspieranie innowacyjności** – tworzenie środowiska pracy sprzyjającego przekazywaniu informacji zwrotnej i rozwojowi umiejętności, by umożliwić testowanie oraz wdrażanie nowych pomysłów.
- **Realizowanie obietnic w perspektywie krótko- i długoterminowej** – tworzenie społeczności w celu zaangażowania innych wokół wspólnej wizji, zainteresowań lub wyznaczonego celu.
- **Inspirowanie rozwoju zainteresowań** – łączenie się z innymi, aby angażować wokół wspólnej wizji, celu lub wyniku.
- **Promowanie odpowiedzialności społecznej i środowiskowej** – tworzenie warunków dla siebie i innych do aktywnego zaangażowania się w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju, które sprzyjają osiąganiu większego dobra, także poza granicami organizacji.

TALENT

- **Budowanie zaufania** – wspieranie i odzwierciedlanie wartości organizacji oraz kierowanie się uczciwością w relacjach z innymi
- **Rozwijanie inteligencji emocjonalnej** – budowanie świadomości tego, jak nasze własne uczucia i przekonania mogą wpływać na innych oraz wykorzystanie tej perspektywy do kształtowania działań i zachowań.
- **Umożliwianie integracji** – akceptowanie różnic, aktywne poszukiwanie, zachęcanie i docenianie zaangażowania oraz wyrażania opinii i poglądów.
- **Wspieranie przekazywania informacji zwrotnych** – aktywowanie współpracowników poprzez tworzenie bezpiecznego środowiska, w którym mogą oni prosić o informacje zwrotne, udzielać ich i otrzymywać je, aby stworzyć organizację uczącą się.
- **Stosowanie coachingu w celu rozwoju talentów i karier** – tworzenie kultury coachingu, aby dać poszczególnym osobom kompetencje niezbędne do osiągnięcia pełnego potencjału w ich karierze zawodowej.

EFEKTYWNOŚĆ

- **Postępowanie w sposób racjonalny** – podejmowanie decyzji w sposób elastyczny, pozwalający na rozważenie wszystkich dostępnych informacji dla osiągnięcia najlepszego wyniku.
- **Modelowanie odpowiedzialności** – zapewnienie pracownikom uprawnień i przestrzeni do korzystania z autonomii, przy jednoczesnym zapewnieniu im nadzoru i odpowiedzialności za wynik.
- **Rozwijanie wysoce efektywnych zespołów i sieci kontaktów** – łączenie osób i sieci poprzez określenie dla nich wspólnego celu dla uzyskania synergii i najlepszych wyników.
- **Skuteczne komunikowanie się** – przekazywanie jasnych komunikatów ułatwiających zrozumienie celu przez wszystkie strony.
- **Efektywne interweniowanie i wycofywanie się z interwencji** – dostosowanie poziomu osobistego zaangażowania w zależności od potrzeb w danej sytuacji.



Ramy modelu kompetencyjnego "Leading with Impact" w Twojej organizacji

"Leading with Impact" to ramy modelu kompetencyjnego skutecznego i znaczącego przywództwa, które zbudowane są na podstawie badań rynku i dziesięcioleci doświadczeń. Zaproponowane ramy stanowią strukturę umożliwiającą organizacjom identyfikację oraz rozwój znaczącego przywództwa nie tylko dziś, ale również w przyszłości.

ISTNIEJĄ CZTERY PODSTAWOWE KROKI DLA ORGANIZACJI, KTÓRE CHCĄ WSPIERAĆ WYSOCE SKUTECZNYCH LIDERÓW:



Krok 1 / Upewnij się, że Twoje cele biznesowe są właściwe

Organizacje muszą jasno określić oczekiwania wobec liderów. Ramy modelu kompetencyjnego "Leading with Impact" zostały zaprojektowane jako elastyczne i konfigurowalne rozwiązanie, które można dostosować do konkretnych celów organizacji, aby:

- **Realizować priorytety Twojej organizacji:** we wszystkich firmach występują różnego rodzaju presje oraz wyzwania, z jakimi mierzą się liderzy. Proponowane ramy można w prosty sposób dopasować do priorytetów organizacji, a następnie rozwijać kadrę managerską w zdefiniowanym kierunku.
- **Używać języka Twojej organizacji** każda firma ma swój własny język. Ramy modelu kompetencyjnego warto wyrazić językiem Twojej organizacji. To pozwoli na sprawniejsze wdrożenie stworzonego modelu.
- **Odzwierciedlać kulturę i wartości Twojej organizacji:** kultura organizacyjna i wartości Twojej firmy w znaczący sposób determinują cechy, jakich będziesz wymagać od liderów. Ramy modelu kompetencyjnego "Leading with Impact" zapewniają, że aspekty kulturowe są uwzględniane w zakresie identyfikowania, oceny i rozwoju kadry managerskiej.



Krok 2 / Stwórz własny model kompetencyjny lidera Twojej organizacji i dokonaj oceny

Ramy modelu kompetencyjnego pomogą ocenić atrybuty i zdolności obecnych, ale także przyszłych liderów, a wszystko to w oparciu o model stworzony specjalnie dla Twojej organizacji. Proces oceny stanowi punkt odniesienia dla pożądanych umiejętności managerów i wskazuje kierunek ich rozwoju. Wykorzystując narzędzia psychometryczne można zmierzyć posiadane umiejętności i zdiagnozować obszary do dalszych działań rozwojowych.



Krok 3 / Angażowanie w rozwój

Stworzenie indywidualnie dostosowanych do potrzeb managerów programów rozwojowych pozwala na uzupełnienie luk kompetencyjnych. Dzięki dedykowanemu coachingowi organizacje rozwijają zdolności przywódcze, niezbędne do osiągnięcia pożądanych wyników, zapewniając liderom rozwój. W konsekwencji takie działania znacznie przyspieszają wdrażanie innowacji i zmian w całej organizacji.



Krok 4 / Ocena i doskonalenie

Pomiar jest niezbędny do oceny zarówno efektywności przywództwa, jak i osiągniętych postępów w stosunku do wyrażnie sprecyzowanych celów rozwojowych. Pracodawcy muszą mieć pewność co do tego, że stosują model zarządzania oparty na dogłębnej wiedzy. Warto, aby organizacje regularnie dokonywały oceny kompetencji managerów i weryfikowały poziom ich doskonalenia, a w konsekwencji wdrażały dopasowane do swoich aktualnych potrzeb działania rozwojowe. Wszystko to zapewni im poprawę wyników i budowanie przewagi konkurencyjnej.

„Leading with Impact. Znaczące przywództwo” to nowe ramy modelu kompetencyjnego lidera, możliwe do zaadoptowania w firmach każdego typu. Stanowią one punkt wyjścia do rozmów na ile liderzy w naszych organizacjach są gotowi, by prowadzić firmy i zespoły w dzisiejszych wyzwaniach. Organizacje, które pochylą się nad tematem budowania przywództwa i wdrożą strategię rozwoju kadry menedżerskiej, osiągną przewagę konkurencyjną w dzisiejszym świecie i zostaną liderami w swoich branżach.

O MARCE RIGHT MANAGEMENT TALENT SOLUTIONS

Right Management to światowy lider rynku pracy w zakresie rozwiązań zarządzania talentami i karierą, na rynku od 1980 roku, w Polsce obecny od 2007 roku. Wspólnie z naszymi klientami tworzymy i wdrażamy w ich organizacjach strategię zorientowaną na długofalowe zarządzanie, przyczyniając się tym samym do wzrostu efektywności i rentowności przedsiębiorstw. Firmy na całym świecie wybierają Right Management jako głównego partnera usług career transition (outplacement i redeployment). Tworzymy i wdrażamy w organizacjach strategię zorientowaną na budowanie silnego przywództwa i zwiększanie efektywności i rentowności przedsiębiorstw. W dobie wyzwań związanych z niedoborem talentów, wspieramy naszych klientów w skutecznym zarządzaniu karierą pracowników wewnątrz organizacji – rozwijamy kompetencje pracowników w organizacji, zwiększamy ich zaangażowanie, co przekłada się na wzrost retencji. Jesteśmy częścią Talent Solutions ManpowerGroup.

DOŁĄCZ DO NAS



ManpowerGroup®



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent
Solutions
ManpowerGroup

Więcej informacji na:

www.rightmanagement.pl