

تطوير مدراء جدد

النمو والتطوير المستمر

إنشاء خطة تطوير

خذ الوقت لإنشاء خطة تطوير مع كل مدير جديد. وينبغي لهذه الخطة أن تحدد بوضوح نقاط القوة، ومجالات التنمية، والأهداف المهنية. وينبغي أن تكون هذه الخطة وثيقة حية - وسوف تتغير بمرور الوقت، وينبغي إعادة النظر فيها سنوياً على الأقل. العمل مع الموظف، واستكشاف ما هي أهدافه على المدى القصير والطويل. إيجاد طرق لدعم هذه الأهداف وتشجيع الموظف على النمو والتطور نحوها. ويقدر ما يعمل مسار الإدارة الواضح كوسيلة لرسم وقياس التقدم المحرز، فإن خطة التطوير الشخصي تساعد المدير الجديد على تشكيل المرحلة التالية من حياته المهنية. كما أن خطة التطوير الشخصي مفيدة لأولئك الذين يشرفون على المديرين الجدد، لأنها تنبههم إلى المجالات التي قد يساهم فيها المدير بنقاط قوته وكذلك فرص مساعدة المدير الجديد على التطور في مجالات أقل قوة. إن وجود خطة تطوير واضحة لا يساعد المدير الجديد على توضيح أهدافه والخطوات نحوها فحسب، بل يمكن المشرفين بشكل أفضل من دعم المديرين الجدد على أفضل وجه.

لا ينتهي تطوير مدير جديد عندما يتولى هذا الدور الإداري. توفير الفرص للنمو والتطوير المستمر. ويمكن أن يشمل ذلك حلقات عمل داخلية، وتدريبات خارجية، وفرص تطوير رسمية. كما يمكنك توفير فرص النمو المستمر من خلال تشجيع المدير الجديد على تولي أدوار جديدة، واتخاذ قرار متزايد الأهمية بشكل مستقل، أو تحمل مسؤوليات أوسع. من خلال عملية التغذية المرتدة، في كل من إجراءات الدخول العادية ومراجعات الموظفين، والاستمرار في تحديد مجالات التنمية للمدير. مساعدته على تحديد سبل بناء نقاط القوة أكثر من ذلك، ومعالجة مجالات التنمية اللازمة.

جعل المسار إلى الإدارة واضحاً

عند إنشاء مسار إدارة لمؤسستك، يجب أن يكون الوضوح هو الشاغل الرئيسي. ومن المرجح أن يشعر الموظفون الذين لا يفهمون كيف يمكن أن ينتقلوا من أدوارهم الحالية إلى أدوار إدارية بالإحباط، ويشعرون بأنه لا توجد فرصة للتقدم، وفي نهاية المطاف يغادرون إلى فرص أخرى. للحفاظ على المواهب داخل مؤسستك، ولضمان قدرة الموظفين الموهوبين على التقدم، تحتاج إلى منحهم فكرة واضحة عن العملية. إنشاء مسار إدارة يوفر توقعات ومتطلبات ومعايير واضحة. وفي حين لن يتبع أي موظفين نفس المسار الوظيفي بالضبط، فإن المسار العام الواضح من وظائف المستوى الأدنى إلى الإدارة يمكن أن ينطبق على معظم الحالات. وينبغي أن يعطي المسار الإداري الواضح الموظفين فكرة عن التعليم والتدريب المحتاجين من أجل الانتقال إلى الإدارة. وإذا كانت هناك مناصب متوسطة يمكنهم أو ينبغي لهم أن يتولوها بين دورهم الحالي ودور الإدارة في المستقبل، فوضحوا ذلك أيضاً. قد يكون المخطط أو الرسم البياني مفيداً للموظفين أثناء تخطيط حياتهم المهنية الخاصة على مسار الإدارة. والأهم من ذلك، ينبغي أن يكون المسار سهلاً المتابعة وسهلاً الفهم، مع اتصالات واضحة بين كل خطوة.