

**Дайджест практических
решений для выхода
руководителя из
операционки**

**Ваша команда роста: оптимальная траектория,
идеальная скорость**

- » +7 (909) 999-89-85
- » www.weigroup.ru
- » www.inside-management.ru

WEI GROUP

Зачем лидеру выходить из операционки?

Для того, чтобы была возможность заниматься своей главной задачей – развитием компании.

Основные компоненты успешного выхода из операционки:

- » Люди, которым можно делегировать без потери в результатах.
- » Способность этих людей растить других сотрудников – и на своем уровне делегировать им, чтобы расти дальше и продвигать компанию вперед.
- » Понятная система координат, в которой эти люди будут работать.
- » Прозрачность происходящего, чтобы контролировать и корректировать процесс.

В этом дайджесте мы собрали проверенные на собственном опыте инструменты и материалы, которые помогут лучше или быстрее реализовать эти компоненты на практике.

1 Правильные люди

На руководящих позициях в компании должны быть сотрудники, способные принять на себя управленческие задачи и показать высокий результат.

Если нанимаете руководителя с рынка, Вам пригодятся наши вопросы для собеседования и важные критерии, на которые стоит обратить внимание при отборе.

» [Скачать](#) «

Если рассматриваете потенциал текущих сотрудников, чтобы вырастить руководителей из собственной команды, Вам может пригодиться системный подход к определению управленческого потенциала. Своей системой мы делились здесь:

» [Читать](#) «

2 Взаимодополняемость

Команда ключевых управленцев должна быть взаимодополняющей. Идеальных руководителей не бывает – у каждого свои супер-силы.

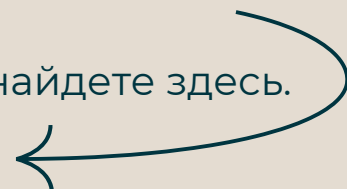
Если посмотреть на управление компанией в целом, важно, чтобы команда управленцев закрывала 4 функции, необходимых для процветания бизнеса.

Это методика Адизеса – и она действительно работает.

А для того, чтобы ее применить, у нас есть онлайн-тест (сможете протестировать себя и ключевых сотрудников) и таблица для анализа Вашей команды.

Ссылки на оба инструмента с краткой аннотацией найдете здесь.

» [Инструменты](#) «



3 Логика взращивания

Неважно, является ли вновь назначенный руководитель опытным управленцем или новичком, его в любом случае надо **дорастить до того уровня, когда ему можно будет делегировать.**

Принцип, по которому можно системно выращивать сотрудников, называется “лестница роста” – и о нем есть готовый практический материал.

» Читайте «

4 Система координат

Руководители, которым можно спокойно делегировать и не провалить при этом результаты компании, должны понимать и принимать как минимум 2 вещи:

- Цели компании, которые необходимо достичь;
- Требования компании к их управленческим компетенциям.

Для этого тоже есть готовые инструменты:

- Структура и практические рекомендации по презентации цели команде.

» Читайте «

- Матрица компетенций для развития руководителей (по сути, это квалификационные требования).

» Читайте «

5

Прицельное (а не абстрактное) развитие руководителей

В этом поможет инструмент ИПР (индивидуальный план развития).
Шаблон и пример заполнения можно скачать

» [Скачать](#) «

6

И вишенка на торте с романтичным названием “Ромашка”

Мощная техника, которая помогает команде научиться решать сложные задачи без участия руководителя.

Основная задача техники – найти первопричину или ключевой фактор, который мешает достигнуть цели или решить какой-либо вопрос, сдерживает рост или реализацию проекта.

Если Ваши сотрудники начнут регулярно ее применять, процесс делегирования обязательно ускорится.

Вы можете прочитать о технике или посмотреть 13-минутное видео от **[Анны Боровой](#)**, сертифицированного бизнес-трекера с личной практикой 1000+ часов.

» [Читать](#) «

» [Смотреть](#) «