



// диагностика из 4 пунктов

Нужны ли бизнесу **кросс- функциональные** специалисты

Если сомневаетесь, стоит ли
инвестировать в развитие смежных
навыков у сотрудников

БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ

- Часто возникают «срочные» задачи, на которые нет подходящего исполнителя
- Проекты останавливаются из-за долгих согласований между отделами
- Критически важные процессы зависят от одного-двух узких специалистов
- Вы слышите в обсуждениях фразы «это не моя зона ответственности» или «я не в курсе процессов того отдела»

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

- Есть системные потери на «стыках» отделов – например, промоакции запускаются поздно, когда основная часть товара уже распродана
- Адаптация новичков в смежные процессы занимает больше 2–3 недель
- Часто привлекаете временных сотрудников или платите сверхурочные, чтобы справиться с пиковыми нагрузками

ИЗМЕНЕНИЯ

- Внедрение новых технологий и процессов проходит сложно из-за недостатка компетенций в команде
- Невозможно быстро протестировать новую гипотезу: не хватает людей с необходимыми навыками

УРОВЕНЬ ПЕРСОНАЛА И РАЗВИТИЯ

- Карьерный тупик: у талантливых специалистов нет ясного пути роста без ухода в управленческую роль
- Сотрудники не видят смысла в том, чтобы осваивать смежные функции: это не влияет на их доход, перспективы

Как интерпретировать результаты

0–3 пункта

Ваш бизнес пока не нуждается остро в кросс-функциональных специалистах. Возможно, процессы выстроены чётко, а штат укомплектован. Но это хорошее время, чтобы заложить фундамент: начать с точечного развития одной-двух компетенций у самых мотивированных сотрудников.

4–7 пунктов

Есть проблемы, которые можно закрыть кросс-функциональностью. Начните с самых критичных зон и запустите проект по развитию нужных компетенций.

4–7 пунктов

Кросс-функциональные специалисты не просто желательны, а необходимы. Бизнес теряет деньги на стыках процессов, зависит от «незаменимых» и медленно адаптируется к изменениям.

Что делать дальше

Если вы заметили потребность в кросс-функциональных специалистах, следующий шаг – построить системную программу развития: в неё входит оценка текущих компетенций, ИПР для ключевых сотрудников и внедрение практико-ориентированных инструментов обучения. Как это сделать по шагам – смотрите в основной статье.