ЧЕК-ЛИСТ

ispring

АДАПТАЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ:

от первого дня
до первых результатов

В среднем руководителю требуется от 6 до 12 месяцев, чтобы выйти на полную эффективность. При этом содержание программы адаптации будет разным для внешнего и внутреннего кандидата. Руководителю с рынка предстоит разобраться не только в задачах, но и в корпоративной культуре и процессах. Внутреннему кандидату многое уже знакомо, но при переходе на новую должность ему нужно перестроить привычные отношения, освоить новые полномочия и принять более высокий уровень ответственности.

Именно поэтому при планировании адаптации руководителя важно учитывать его стартовую точку. Это чек-лист для специалистов по работе с сотрудниками и обучению, которые организуют и сопровождают назначение руководителей. Документ поможет определить задачи на каждом этапе с учётом различий между внешними и внутренними кандидатами.

01 ОПРЕДЕЛИТЬ ЦЕЛИ И ОЖИДАНИЯ

Что сделать	Для внешнего руководителя	Для внутреннего руководителя
Зафиксировать задачи и зону ответственности	Уточнить ожидания с учётом опыта и предыдущей роли	Зафиксировать, что изменилось в задачах и ответственности после перехода
Определить критерии успешной адаптации	Согласовать, какие результаты покажут успешное вхождение в компанию	Согласовать новые критерии успеха с учётом перехода в управленческую роль
Согласовать цели на первые 3 и 6 месяцев. Определить ключевые контрольные точки		

02 ПОДГОТОВИТЬ ПРОГРАММУ АДАПТАЦИИ

Что сделать	Для внешнего руководителя	Для внутреннего руководителя
Составить индивидуальный план адаптации	Включить больше активностей для знакомства с компанией и её процессами	Сократить знакомство с уже известным контекстом и усилить блоки, связанные с новой ролью
Определить обязательное обучение	Добавить обучение по продуктам, процессам и особенностям компании	Добавить обучение по развитию управленческих компетенций
Согласовать цели на первые 3 и 6 месяцев. Назначить ответственных за адаптацию Определить наставников или менторов, которые помогут разобраться в ключевых вопросах		
Определить регулярность контрольных встреч		

03 ПОГРУЗИТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В РОЛЬ И КОНТЕКСТ

Что сделать	Для внешнего руководителя	Для внутреннего руководителя
Организовать знакомство с командой	Организовать дополнительные встречи с руководителями и представителями ключевых подразделений	Организовать обсуждение с командой изменений в роли, зоне ответственности и формате взаимодействия
Организовать знакомство с текущими задачами и результатами	Дать необходимый контекст по текущему состоянию команды и подразделения	Зафиксировать, какие задачи и показатели изменились
Организовать погружение в рабочие процессы	Познакомить с внутренними правилами, корпоративной культурой, особенностями взаимодействия	Согласовать новые полномочия, зоны ответственности и порядок принятия решений
Обеспечить доступ к материалам, данным, инструментам и другим ресурсам, которые нужны для выполнения задач		

04 ПРОВЕРИТЬ ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Что сделать	Для внешнего руководителя	Для внутреннего руководителя
Собрать обратную связь о ходе адаптации	Узнать, какие аспекты требуют дополнительного погружения	Оценить, насколько успешно проходит переход в новую роль
Организовать промежуточную встречу с непосредственным руководителем. Обсудить результаты, сложности и необходимые изменения в плане адаптации		

Оценить выполнение промежуточных целей	Проверить первые результаты с учётом периода знакомства с компанией	Проверить достижение целей и качество первых управленческих решений

05 СКОРРЕКТИРОВАТЬ ПРОГРАММУ АДАПТАЦИИ

Что сделать	Для внешнего руководителя	Для внутреннего руководителя
Пересмотреть план адаптации. Убрать неактуальные активности и добавить недостающие		
Определить дополнительные зоны развития. Выявить пробелы в знании процессов или продукта. Определить управленческие навыки, которые требуют развития		
Обновить контрольные точки и зафиксировать дальнейшие шаги		

06 ПОДВЕСТИ ИТОГИ АДАПТАЦИИ

Что сделать	Для внешнего руководителя	Для внутреннего руководителя
Оценить результаты адаптации. Сопоставить результаты с целями и критериями успеха		
Собрать итоговую обратную связь от руководителя, команды и коллег из других подразделений		
Определить зоны дальнейшего развития. Зафиксировать цели на следующие 6–12 месяцев		
Завершить программу адаптации. Сформировать план дальнейшего регулярного обучения		

СИСТЕМНАЯ АДАПТАЦИЯ ПОМОГАЕТ БЫСТРЕЕ ВЫВЕСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ НА РЕЗУЛЬТАТ

Адаптация руководителя включает много повторяющихся действий. iSpring LMS помогает автоматизировать их и одновременно держать весь процесс под контролем.

С помощью платформы можно:

- Автоматически назначать необходимые курсы и материалы
- Настраивать сроки и напоминания о незавершённом обучении
- Отслеживать прогресс, результаты тестов и выполнения заданий
- Уведомлять ответственных за адаптацию о завершении обучения и результатах

Такой подход уже применяет сеть «ЯснoРестораны». Компания перенесла стажировку директоров из Excel в iSpring LMS и выстроила единую пошаговую программу. В результате снизилась нагрузка на наставников, а качество и скорость адаптации выросли.

Попробуйте iSpring LMS бесплатно в течение 14 дней, чтобы автоматизировать адаптацию руководителей и контролировать её результаты в одной системе.

Получить доступ