

Ddim yn barod am olynydd?

Mae peidio â chael olynydd parod ar gyfer rôl hanfodol yn gyffredin, ond mae hefyd yn arwydd i gymryd camau gweithredu ffocws.

Dyma sut i ymateb yn strategol:

1. Cydnabod y Bwlch— Peidiwch â'i Osgoi

Mae esgus bod olynydd yn bodoli pan nad yw'n bodoli yn creu risg. Byddwch yn onest am y bwlch a'i ddogfennu yn eich cynllun olyniaeth. "Ar hyn o bryd, does gennym ni neb a allai gamu i'r rôl hon ar unwaith. Gadewch i ni lunio cynllun i gau'r bwlch hwnnw."

2. Adolygu'r Biblinell Dalent Fewnol

A oes talentau sy'n dod i'r amlwg a allai, gyda datblygiad, fod yn barod mewn 1–3 blynedd?

Defnyddiwch eich grid 9 blwch neu'ch proses adolygu talent i nodi gweithwyr sydd â photensial uchel, hyd yn oed os nad ydyn nhw wedi'u datblygu'n llawn eto.

3. Creu Llwybr Cyflym Datblygu

Os yw rhywun yn dangos addewid, lluniwch gynllun datblygu cyflymach:

- Neilltuo prosiectau ymestynnol iddyn nhw
- Cynnig hyfforddiant neu fentora
- Amlygu iddynt gyfrifoldebau allweddol y rôl darged

4. Ystyriwch Opsiynau Olyniaeth Allanol

Ochr yn ochr, gweithio gydag Adnoddau Dynol neu uwch reolwyr i:

- Meincnodi talent allanol ar gyfer y rôl hon
- Adeiladu piblinell allanol rhag ofn na fydd datblygiad mewnol yn cau'r bwlch mewn pryd

5. Cryfhau Dogfennu Rôl a Throsglwyddo Gwybodaeth

Heb olynydd parod, mae'n hanfodol lleihau'r risg o golli gwybodaeth:

- Ddogfennu prosesau a phenderfyniadau allweddol
- Dechrau cysgodi swyddi neu hyfforddi ar draws y tîm
- Sicrhau nad oes unrhyw un person yn bwynt methiant sengl

6. Cyfathrebu i Fyny

- Amlygu'r risg olyniaeth i uwch arweinyddiaeth neu Adnoddau Dynol:
- Canolbwyntio ar atebion (e.e., "Dyma'r bwlch — dyma ein cynllun datblygu")

- Gofynnwch am gefnogaeth neu adnoddau os oes angen (hyfforddiant, hyfforddiant, ac ati)

7. Adeiladu Hirdymor

Ystyriwch hyn fel galwad deffro i fuddsoddi'n fwy bwriadol mewn datblygu talent yn gynnar ac yn barhaus, nid dim ond pan fydd rôl yn dod yn wag.