



## **Формирование индивидуального плана развития**

### **Жигалова Александра Валерьевна**

Ведущий психолог отдела управления персоналом Саратовского центра организации работы железнодорожных станций Приволжской дирекции управления движением Центральной дирекции управления движением – филиала ОАО «РЖД»



## Индивидуальный план развития: назначение, структура, содержание

---

**Индивидуальный план развития (ИПР)** – это согласованная программа личного развития, которая состоит из:

- приоритетных **целей развития**;
- **шагов или мероприятий**, необходимых для достижения этих целей, измеримых и описанных в терминах результата;
- **временных границ** их реализации

# Основные шаги в создании ИПР

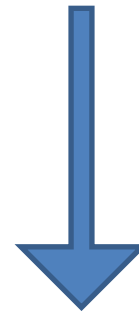
1. Определение приоритетной компетенции для развития
2. Формулирование цели развития
3. Выбор и планирование программы развивающих действий для каждой цели
4. Проверка готового ИПР

# Этап 1. Определение приоритетной компетенции для развития

## Стратегия развития



Укрепление сильных сторон



Развитие слабых сторон

Определяем компетенцию  
для развития

Фиксируем в своих  
тетрадах

# Упражнение «Броуновское движение»

## Этап 2. Формулирование цели развития

Формулируя цель развития важно понимать, что она **НЕ НАПРАВЛЕНА:**

- На развитие черт характера и исправление врожденных качеств человека
- На бизнес-цель или результат

Цель развития **НАПРАВЛЕНА** на развитие конкретного способа действия, навыка, умения, изменение подхода или установки.

# Критерии хорошей цели развития

Качественная цель развития обладает следующими характеристиками:

- **Направленность на способ действия** – не «цельтесь» во врожденные качества личности или бизнес-результат
- **Конкретность** – наведите прицел на конкретный навык, умение. Формулировка должна быть четкой.
- **Измеримость** – проверьте, есть ли на Вашей мишени критерии, по которым вы определите, что стрела попала в цель.
- **Достижимость** – измерьте расстояние до цели, «силу ветра» и прочие обстоятельства. Цель должна быть достижима.
- **Конгруэнтность** – цель должна соответствовать вашей картине мира.



# Как сформулировать цель развития?

Для формулирования цели развития ответьте последовательно на вопросы:

<b>И - итог</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• В какой ситуации и что именно я хочу/должен уметь делать?</li></ul>
<b>К - критерий</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Как я узнаю, что цель достигнута?</li><li>• Каковы конкретные критерии и единицы измерения, по которым я узнаю о достижении цели?</li></ul>
<b>С - срок</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• К какому сроку я этого добьюсь?</li></ul>

# Формирование целей развития

## Алгоритм формулирования Цели развития.



*Повысить уровень  
владения навыком*

*Усовершенствовать*

*Научиться*

*Освоить технологию*

*до уровня, который  
позволит*

*до уровня, который  
обеспечит*

# Формирование целей развития

## Алгоритм формулирования Цели развития.



- В срок до 17.01.2018г. развить навык убеждения, мотивирования и оказания влияния без использования административного ресурса до уровня, при котором не менее 80% моих предложений по развитию Дирекции будут внедрены в работы (текущий показатель оценивается на уровне 50-60%).
- В срок до января 2018г. научиться быстро осваивать и применять на практике новые знания и навыки до уровня, при котором количество задач, решаемых в установленные сроки (в том числе задачи повышенной сложности), увеличится на 30% при сохранении должного уровня качества

# Упражнение «Встаньте те, кто»

# Этап 3. Выбор и планирование развивающих действий.

- **Развитие на рабочем месте**
  - Конкретные поручения/задания из ежедневной деятельности, которые способствуют развитию необходимой компетенции
- **Развивающие проекты**
  - Участие в проекте, требующем более высокого уровня развития необходимой компетенции
- **Обучение на опыте других**
  - Наблюдение за человеком, у которого данная компетенция развита высоко; совместное обсуждение с ним его опыта. Наставничество или менторинг более опытных коллег или руководителя
- **Поиск обратной связи**
  - Обсуждение с коллегами своей работы с точки зрения данной компетенции
- **Изучение литературы**
  - Расширение кругозора и самостоятельный поиск более эффективных форм работы через чтение специальной литературы
- **Тренинги и семинары**
  - Участие в обучающих программах

# Что учитывать при выборе развивающих действий

- Уровень владения темой
- Личные предпочтения в методах развития
- Основной принцип развития 70/20/10

# Этап 4. Проверка готового ИПР

## Эффективный ИПР отвечает следующим критериям:

- Развивающие действия работают на достижение целей развития
- Вы мотивированы выполнять развивающие действия, перечисленные в плане
- Развивающие действия в совокупности представляют собой связанную программу, а не разрозненный набор шагов.
- Цели и мероприятия сформулированы конкретно, четко
- Перечисленные развивающие действия реалистично выполнить в течение 1 – 1,5 лет
- Для каждого развивающего действия указаны критические сроки или периодичность
- Развивающие мероприятия разнообразны (используется как минимум три метода развития для одной цели)

# Выполнение плана развития

**Реализация плана развития – самая важная часть работы по развитию!**

Правила, которые позволяют выполнить ИПР, несмотря на возникающие препятствия:

- Вы приняли ответственность за собственное развитие
- Вы храните составленный план в ближайшем доступе
- Вам известно, когда и что должно быть сделано
- Вы точно знаете, как оценить результат
- Вы выделяете точки промежуточного контроля, регулярно проводите мониторинг результатов, вносите коррективы в план
- В текущем планировании Вы четко расставляете приоритеты, уделяя должное внимание задачам по реализации ИПР



**Спасибо за внимание!**