

# ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКА

Работу выполнила:  
студентка группы ОБ16-18,  
Управление персоналом, ИГСУ  
Марчукова Елизавета Игоревна

ФИО сотрудника: Марчукова Елизавета Игоревна

Подразделение/должность: Руководитель отдела персонал

ФИО руководителя: Александрова Марина Алексеевна

Дата заполнения: 20.11.2019

Период планирования: 01.01.2020-28.12.2023

ПОТРЕБНОСТЬ В ОБУЧЕНИИ (компетенция)	Цель	Срок	Действия	Метод контроля	Отметка о выполнении
<b>Системное мышление</b>	Личные качества	До 4 квартала 2020 года	<ul style="list-style-type: none"><li>• Эффективно анализировать и структурировать большие объемы информации.</li><li>• Целостно видеть деятельность своего подразделения/направления.</li><li>• Делать верные выводы даже на основании неполных данных.</li><li>• Рассматривать несколько альтернатив решения рабочих вопросов, не ограничиваясь стандартными вариантами.</li><li>• Способна самостоятельно выбрать оптимальную альтернативу основываясь на интересах бизнеса компании.</li><li>• При выборе оптимального решения учитывать риски и реализует мероприятия для их минимизации.</li></ul>	Решение бизнес-кейса	
<b>Рациональное поведение</b>	Личные качества	До 1 квартала 2022 года	<ul style="list-style-type: none"><li>• Эффективно планировать свою деятельность и управляет доступными ресурсами для достижения требуемых результатов.</li><li>• Стараться найти оптимальный способ достижения цели и минимизировать издержки</li><li>• Эффективно работать с обратной связью: видит в ней ресурс по улучшению своей работы и работы своих подчиненных.</li><li>• Уверенно и своевременно предоставлять конструктивную обратную связь подчиненным, коллегам и руководителям.</li><li>• Принимать решения основываясь на фактах, полученных из разных источников, и учитывает их влияние на бизнес компании.</li><li>• Осторожна в действиях: сперва пробовать на малом, затем оценивать и вносить коррективы, и только после этого приступать к полномасштабному внедрению ("сначала пули, потом ядра").</li></ul>	Решение бизнес-кейса	

# ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКА

ПОТРЕБНОСТЬ В ОБУЧЕНИИ (компетенция)	Цель	Срок	Действия	Метод контроля	Отметка о выполнении
Нацеленность на результат	Карьерный рост	До 2 квартала 2022 года	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ориентирована на достижение результата, превышающего свои предыдущие результаты</li> <li>• Ставить перед собой и сотрудниками своего подразделения амбициозные цели ("выполнение плана" не предел) и создавать условия для их достижения.</li> <li>• Принимать на себя ответственность за действия своих подчиненных и результаты их работы</li> <li>• Проявлять настойчивость и активность, брать на себя дополнительные функции для достижения поставленных целей.</li> <li>• Активно работать со своими подчиненными и обеспечивает их предельную фокусировку на достижении требуемого результата</li> <li>• Систематически повышать качество работы своего подразделения (производительность, скорость, качество)</li> </ul>	Ролевая игра (командная оценка)	
Исполнение	Карьерный рост	До 3 квартала 2022 года	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечивать исполнение принятых стандартов в своей зоне ответственности.</li> <li>• Самостоятельно выполнять поставленные перед собой краткосрочные и среднесрочные задачи, вытекающие из целей, сформулированных руководством.</li> <li>• Организовать деятельность подразделения, распределяя задания среди подчиненных с учетом их возможностей и способностей.</li> <li>• Ставить ясные и измеримые цели, выделять ключевые параметры контроля, устанавливает сроки.</li> <li>• Обеспечивать понимание подчиненными их задач, последовательно осуществлять контроль промежуточных и конечных результатов.</li> <li>• Добиваться результата невзирая на возникающие сложности и помогать в этом своим подчиненным.</li> </ul>	Решение бизнес-кейса	

Активация Windows  
Чтобы активировать Windows  
раздел "Параметры".

# ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКА

ПОТРЕБНОСТЬ В ОБУЧЕНИИ (компетенция)	Цель	Срок	Действия	Метод контроля	Отметка о выполнении
Самосовершенствование	Личные качества	До 4 квартала 2023 года	<ul style="list-style-type: none"> <li>Принимать на себя ответственность за саморазвитие и развитие собственной карьеры.</li> <li>Ставить перед собой четкие цели профессионального и личного развития и работать над их достижением</li> <li>Осознавать свои сильные стороны и области роста и использовать это знание для собственного развития.</li> <li>Активно работать над устранением своих ограничений и развитием выдающихся качеств.</li> <li>Поддерживать других в стремлении развиваться и брать на себя более сложные задания</li> <li>Видеть, как уровень развития навыков связан с эффективностью деятельности.</li> <li>Активно помогать своим подчиненным в развитии: давать им регулярную обратную связь, вовлекать их в обсуждение их ошибок, проблем и достижений, стимулировать развитие через развивающие поручения.</li> </ul>	Ролевая игра (командная оценка)	
Инициативность	Высокий доход	До 2 квартала 2023 года	<ul style="list-style-type: none"> <li>Находить зоны роста повышения эффективности работы своего направления работы.</li> <li>Выступать с инициативами, оптимизирующими работу как своего, так и смежных подразделений, и функций и обеспечивать их внедрение.</li> <li>Выявлять, оценивать, тестировать и внедрять наиболее ценные идеи (свои и своих подчиненных) в своей зоне ответственности.</li> <li>Стимулировать своих коллег и подчиненных проявлять инициативу, способствующую росту бизнеса компании: повышению доходов, снижению расходов, улучшению бизнес-процессов и производительности труда, повышению вовлеченность сотрудников и пр.</li> </ul>	<u>Самопрезентация</u>	

Активация Windows  
Чтобы активировать Windows  
раздел "Параметры".

ПОТРЕБНОСТЬ В ОБУЧЕНИИ (компетенция)	Цель	Срок	Действия	Метод контроля	Отметка о выполнении
Глубокая профессиональная компетентность	Карьерный рост	До 2 квартала 2022 года	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знать и понимать цели, текущие задачи и результаты работы своего направления/подразделения на уровне "плюс-минус один",</li> <li>• Уверенно разбираться в деталях существующих стандартов и процедур</li> <li>• Обладать экспертизой в своей области: имеет глубокие знания в своей области и основные в соседних областях (коллеги, клиенты, поставщики) и активно делиться этими знаниями с коллегами и подчиненными</li> <li>• Пребывать в курсе основных изменений, происходящим в своем профессиональном поле.</li> <li>• Демонстрировать хорошее понимание бизнес-процессов компании, взаимосвязи и взаимозависимости различных функций и бизнес-процессов организации</li> <li>• Основывать свои действия на этом понимании.</li> <li>• Быть компетентным в роли руководителя: уверенно владеет базовыми менеджерскими навыками</li> </ul>	Тестирование	
Сотрудничество	Важный опыт	До 4 квартала 2023 года	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Налаживать эффективное взаимодействие с коллегами и сотрудниками соседних подразделений</li> <li>• Устанавливать эффективный контакт со сложными и закрытыми людьми</li> <li>• Быть способным понять мнения и эмоции других людей и быстро отреагировать на них.</li> <li>• Активно участвовать в социальной жизни своего окружения.</li> <li>• Устанавливать крепкие, надежные отношения с людьми и опирается на их поддержку в достижении бизнес-целей</li> <li>• Разрешать конфликтные ситуации, понимать базовые потребности собеседника и находить взаимовыгодные решения</li> <li>• Создавать у подчиненных установку на сотрудничество с другими людьми и подразделениями компании</li> </ul>	Ролевая игра/ Решение бизнес-кейса	

Подпись руководителя:

Подпись сотрудника:

Активация Windows  
Чтобы активировать

Индивидуальный план развития сотрудника (ИПР) – документ, содержащий в себе цели и программу развития сотрудника, его профессиональных и деловых качеств.

## Определение цели

- **Карьерный рост.** Развитие профессиональных компетенций может помочь вырасти в должности. То есть после оценки за определенный период сотруднику нужно будет научиться новому или усовершенствовать свои умения и навыки.
- **Высокий доход.** С эффективностью работника возрастают его возможности. Если работник достаточно быстро и хорошо может выполнять текущие функции, то он может расширить свою ответственность и просить прибавки.
- **Важный опыт.** Сотрудник может получать опыт от всего, что происходит в фирме. Это и выстраивание межличностных и деловых отношений, и теоретические знания, и ориентация на результат.
- **Личные качества.** Для сотрудников, которых устраивает их положение в организации, индивидуальный план профессионального развития помогает развивать какие-то личные качества.

# Компетенции

- Системное мышление - умение структурировать и анализировать информацию, делать выводы и прогнозы, оценивать риски и последствия собственных действий.
- Рациональное поведение - способность целенаправленно управлять своим поведением и принимать взвешенные решения опираясь на логику и обратную связь.
- Нацеленность на результат - способность ставить смелые цели, фокусироваться на достижении результата и находить возможности для повышения эффективности работы.
- Исполнение - соблюдение принятых в компании стандартов, правил и процедур. Способность выбирать оптимальный способ реализации поставленных целей и достигать нужного результата невзирая на сложности.
- Самосовершенствование - открытость новым знаниям и опыту, способность самостоятельно наращивать профессиональную компетентность, всесторонне развиваться и помогать в этом другим.
- Инициативность - нацеленность на постоянный поиск возможностей по повышению эффективности работы компании. Инициация, оценка, тестирование и внедрение целесообразных инициатив.
- Глубокая профессиональная компетентность - уверенное владение знаниями и навыками, необходимыми для успешного выполнения работы, и понимание бизнеса компании.
- Сотрудничество - активное взаимодействие с другими людьми, способность конструктивно разрешать возникающие противоречия и преодолевать конфликты. Поддержка командного духа и позитивной атмосферы внутри компании.

# Оценка текущего уровня

- Тестирование. Проверка теоретических знаний. Это нужно, чтобы выявить пробелы именно в профессиональных навыках.
- Ролевая игра (командная оценка). В данном случае задается игра или ситуация, а оценщик внимательно следит за распределением ролей сотрудников в процессе: кто выбился в лидеры, кто принял важные решения и т.д.
- Решение бизнес-кейса. Сотруднику выставляется задача. В течение определенного периода сотрудник анализирует информацию, ищет решение, оформляет его в презентабельный вид и защищает свой кейс перед оценщиком.
- Самопрезентация. Сотрудник готовит информацию о себе за определенный период, что он делал, чего достиг, чему научился. Данная информация должна сопровождаться комментариями и примерами, которые может подтвердить кто-то еще.

# Подсчет сводной оценки

Сотруднику самостоятельно или его руководителю необходимо выставить значение по каждому параметру в процентах от 0% до 120%.

Оценка	Компетенции
Не отвечает требованиям, 0%	Компетенция не проявляется в работе совсем или меньше, чем половина индикаторов. Проявляется поведение обратное тому, которое описано в компетенции
Отвечает минимальным требованиям, 50%	Уровень развития компетенции не достаточен для выполнения всего объема задач по должности. Проявляется только половина индикаторов. Остальные элементы компетенции проявляются не стабильно, а от случая к случаю
Удовлетворительно отвечает требованиям, 80%	Демонстрируется удовлетворительный уровень развития компетенции при выполнении поставленных задач. Большинство индикаторов компетенции проявляются стабильно и систематически. Но некоторые элементы не проявляются, либо проявляются редко
Отвечает требованиям, 100%	Демонстрируется хороший уровень развития компетенции. Успешно применяет компетенцию для решения любых задач, возникающих ежедневно на данной должности
Отвечает и превосходит требования, 120%	Демонстрируется высокий уровень развития компетенции, необходимый для решения более сложных задач, за рамками требований к должности. Сотрудник может выступать в качестве “ролевой модели”

**СПАСИБО ЗА  
ВНИМАНИЕ!**