

ПЛАНИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Продолжительность тренинга: 1 день

Рекомендуемое число участников: 12-16 человек

Содержание программы:

- 1. Индивидуальные планы развития (ИПР) как инструмент развития персонала**
 - ⇒ Место индивидуального развития в общекорпоративной системе развития персонала
 - ⇒ Индивидуальные планы развития: цели построения, целевая аудитория
 - ⇒ Основания для построения ИПР
 - ⇒ Плюсы и минусы введения инструмента ИПР в систему развития персонала
- 2. Структура ИПР**
 - ⇒ Виды ИПР
 - ⇒ Основные смысловые блоки ИПР
- 3. 4 стратегии развития. Типы развивающих действий.**
 - ⇒ «Я» - развития
 - ⇒ «Мы» - развитие
 - ⇒ Развитие средой
 - ⇒ Системное развитие
 - ⇒ Условия применимости различных развивающих стратегий: что и когда использовать
 - ⇒ Практика: подбери наиболее эффективные развивающие действия
- 4. Порядок проведения сессии по построению ИПР**
 - ⇒ Необходимые вводные данные перед началом сессии по построению ИПР
 - ⇒ Вводная часть: цели, компетенции, оценочная шкала.
 - ⇒ Обсуждение индивидуальных результатов, выбор приоритетных зон развития.
 - ⇒ Формулирование целей развития и критериев их достижения.
 - ⇒ Обсуждение развивающих действий, определение ресурсов и помощников.
 - ⇒ Формирование ИПР. Договоренности о дальнейших шагах взаимодействия.
 - ⇒ Практика: проведение сессий по построению ИПР
- 5. Основные сложности при построении ИПР и работа с ними**
 - ⇒ Низкая мотивация
 - ⇒ «Сложная» коммуникация
 - ⇒ «Отсутствие» ресурсов и помощников
 - ⇒ Неверие в систему развития
 - ⇒ Если в процессе сессии что-то пошло не так...
- 6. Работа с ИПР**
 - ⇒ Выполнение ИПР: кто ответственный?
 - ⇒ Система взаимодействия при выполнении ИПР, функция HR в этом процессе.

Практическая часть тренинга

- ⇒ **Ролевые игры и индивидуальные упражнения:**
 - на умение определять и подбирать наиболее эффективные развивающие действия для различных сотрудников с учетом их результатов и личностных особенностей,
 - на усвоение алгоритма проведения сессии по построению ИПР,
 - на умение обсуждать и формулировать совместно с сотрудником цели развития,
 - на отработку навыка взаимодействия с разными типами сотрудников.