ispring

АВТОМАТИЗАЦИЯ ИПР

Как составить индивидуальный план развития и быстро добиться максимальных результатов

Содержание

Введение 3

Для чего используют ИПР 4

Как определить компетенции, которые необходимо развивать 5

Оценка методом 360° 6

Примеры индивидуального плана развития 7

Развивайте сотрудников с iSpring LMS 11

Введение

Единая система обучения в компании – эффективный метод развития всех сотрудников одновременно. Однако с индивидуальными планами можно работать над конкретными компетенциями работников.

Индивидуальный план развития (ИПР) – это план мероприятий и курсов для точечного развития навыков конкретного сотрудника с индивидуальными сроками, целью и способами обучения. Такие планы составляют под особенности каждого человека, а мероприятия в них подбирают так, чтобы достичь выбранной цели: подготовить сотрудника к повышению, повысить эффективность его работы или улучшить социальные навыки.

В гайде рассмотрим, что такое ИПР, для чего нужен такой подход и как составить индивидуальную программу развития для сотрудника. А ещё расскажем, как запустить модуль ИПР на платформе iSpring LMS.

Для чего используют ИПР

План профессионального развития конкретного человека одновременно помогает сотрудникам и руководителям. Обе стороны получают свои выгоды.

Сотруднику ИПР даёт возможность:

- получить новые знания, умения и навыки;
- подтянуть темы и области, в которых были пробелы;
- повысить эффективность работы и уровень зарплаты;
- развиваться и повысить самооценку;
- в перспективе получить повышение и занять более ответственную должность.

ИПР помогают проводить более эффективную адаптацию. Новички после выхода на работу не теряются и сразу знают, что делать. Так они быстрее осваиваются и выходят на плановые показатели. Текучесть на испытательном сроке и затраты на найм снижаются.

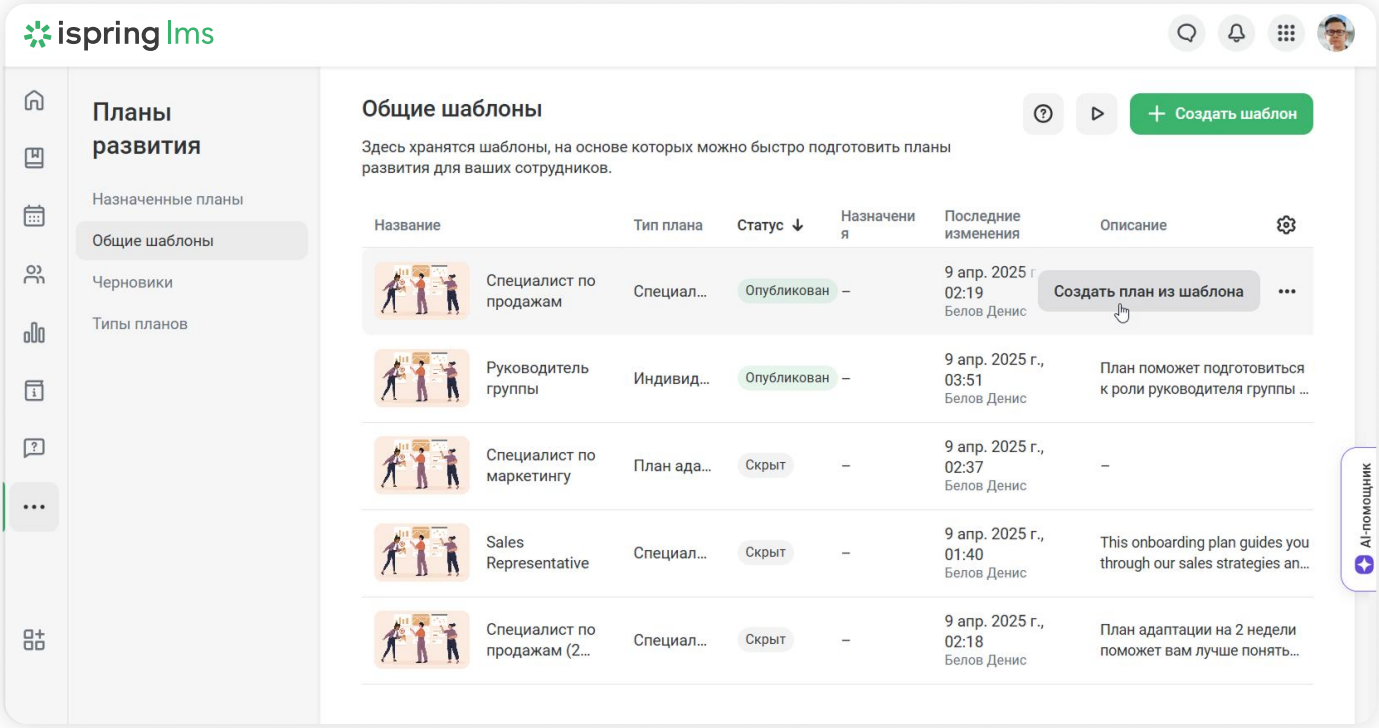
Для руководителя индивидуальные планы — источник полезной информации о персонале:

- руководство получает точное представление о сильных и слабых сторонах каждого сотрудника;
- появляется возможность создать кадровый резерв для будущих повышений;
- обучение становится эффективнее, потому что направлено на точечное развитие навыков, нужных конкретному человеку для более успешной работы;
- когда сотрудники развиваются, качество их работы растет, а благодаря этому компания работает продуктивнее и быстрее достигает целей.

К финалу испытательного срока руководитель сможет детально оценить качество и скорость работы стажёра. Для этого не придется по кусочкам собирать обратную связь от коллег. Вся информация о стажировке находится в одном месте, что помогает принять взвешенное решение.

ИПР активно используют в крупных компаниях, однако актуальность такого метода развития сотрудников растёт среди бизнеса любого размера.

В iSpring LMS можно создавать пошаговые планы адаптации для сотрудников и контролировать их прохождение. В системе есть шаблоны ИПР, которые доступны руководителям и наставникам. Они могут сами адаптировать их под своих стажёров и не обращаться к отделу по работе с сотрудниками.



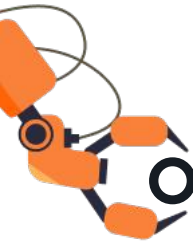
Система предоставит готовый список наиболее перспективных сотрудников. По отчётам можно отследить наставников, чьи стажёры чаще всего успешно проходят стажировку. Эти наставники станут проверенными кандидатами на ключевые позиции.

Как определить компетенции, которые необходимо развивать

Стоит протестировать сотрудника и понять, что ему стоит развивать в первую очередь. Для оценки можно использовать разные методики:

- Тестирование и оценка методом 360°, а также другие классические методики, которые позволяют оценить компетенции и навыки.

- Личные беседы с руководителем – важный пункт, который помогает понять, где сотрудник видит свои зоны роста, и показывает, что руководство заинтересовано в его развитии.
- Самоанализ – сотрудник самостоятельно описывает свои сильные и слабые стороны. Здесь важно помнить, что сотрудник может ошибаться по поводу своего уровня, поэтому по самоанализу также важна обратная связь.



Оценка методом 360°

Метод «360 градусов» – это способ оценки персонала. Он помогает определить, насколько сотрудник соответствует занимаемой должности через опрос руководителей и коллег. По итогам можно сформировать объективную картину того, насколько сотрудник соответствует тем или иным компетенциям.

Когда можно использовать метод «360 градусов»

- Если нужно ***сформировать пул специалистов с высоким потенциалом.*** Особенно в больших компаниях с разветвлённой сетью филиалов, где у отдела по работе с сотрудниками нет возможности отслеживать прогресс каждого в команде. Анкетирование по методу 360 поможет быстро выявить тех, кого стоит повысить или перевести в другой отдел.
- Если нужно ***спланировать обучение***. Когда нужно понять, какие знания и навыки стоит прокачивать сотрудникам – оценка «360 градусов» подскажет ответ. При регулярном составлении ИПР у каждого члена команды будет понимание, как он может принести максимальную пользу бизнесу.
- Если нужно ***оценить управленческие качества руководителей***. В оценке участвуют сами сотрудники, а значит, можно получить достоверные данные о том, что они думают о своем непосредственном начальнике. При условии, что соблюдается анонимность.

- Если нужно ***сформировать обратную связь для сотрудника***. Благодаря оценке со всех сторон руководитель может озвучить не только личное мнение, но и поделиться информацией, полученной от других участников оценки, не называя имен.

Если нужно оценить не количественные показатели, а социальные навыки. Это набор качеств, которые позволяют взаимодействовать с окружающими – коммуникабельность, умение слушать и слышать, инициативность и др.

Оценку 360 градусов можно провести в iSpring LMS. Анкетирование легко автоматизировать: вам не придётся тратить время на сбор и анализ результатов. Система сама соберёт удобные отчёты по каждому сотруднику.

Попробовать оценку методом 360 бесплатно →

Примеры индивидуального плана развития

Собрали образцы документа с планом и несколько примеров ИПР для разных категорий сотрудников. Можете воспользоваться ими как основой для собственных программ или составить планы с нуля.

Образец ИПР сотрудника

Вот так может выглядеть документ, в котором будут фиксироваться цели, сроки и мероприятия. Формат документа может различаться в зависимости от того, как принято оформлять бумаги в конкретной компании.

Индивидуальный план развития сотрудника
(форма для заполнения)

Образец

ФИО сотрудника: _____

Подразделение/должность _____

ФИО руководителя: _____

Дата заполнения: _____

Период планирования: _____

Знания/компетенции/ навыки	Цель	Срок	Конкретные действия по развитию	Необходимая поддержка	Метод контроля	Отметка о выполнении

Комментарий линейного руководителя: _____

Комментарий сотрудника: _____

Дата заполнения: _____

Подпись руководителя: _____ Подпись сотрудника: _____

Образец индивидуального плана развития руководителя

От руководителя требуются такие качества, как умение управлять людьми, координировать процессы, принимать решения и брать на себя ответственность. Эти компетенции стоит развивать, если сотрудник уже находится на руководящей должности или его планируют повысить в ближайшее время.

Образец индивидуального плана развития руководителя службы продаж (фрагмент)

Образец

Ф.И.О. и должность управленца: *Сидоров П.К., начальник отдела по работе с клиентами*

Ф.И.О. и должность непосредственного руководителя: *Иванов А.С., коммерческий директор*

Ф.И.О. коуча: *Крылова Е.У.*

Срок: *с 14.06.2024 по 29.12.2024*

Цель развития: выработать навыки стратегического мышления и командообразования. Инициировать и реализовать с командой единомышленников проект “Как увеличить продажи в компании на 30%”. К тому моменту, как сроки ИПР истекут, проект должен быть реализован на 50%.

Развиваемые компетенции	**Ожидаемый результат**			
Лидерство	1. Выдвинуть идею “Как увеличить продажи в компании на 30%”. Представить идею так, чтобы ее приняли и разрешили реализовать. До 14.09.2024			
	2. Оформить идею как проект и составить стратегический план реализации проекта. Представить вышестоящему руководителю и гендиректору, получить одобрение. До 05.10.2024			
	3. Собрать команду и работать над проектом. На момент оценки должно быть выполнено 50% работ. До 29.12.2024			
Способы развития	**Мероприятия по развитию**	**Чья поддержка требуется**	**Сроки реализации и результат (заполняет управленец)**	**Отметка о результате (заполняет непосредственный руководитель)**
Развитие на рабочем месте (что я должен делать на рабочем месте, чтобы достичь результатов 1, 2, 3)	Проанализировать ситуацию в компании за последние 2 года. Продумать, как можно было бы оптимизировать бизнес-процессы так. чтобы увеличить уровень продаж. выдвинуть идею и утвердить ее у гендиректора	Иванов А.С., Тополев И.Т., гендиректор	До 14.07.2024 продумать предложение, оформить и представить непосредственному руководителю. Если нужно, внести изменения. До 01.08.2024 согласовать с гендиректором. Получить разрешение реализовать идею	03.07.2024 представил идею. Предложение было не рабочее. Изучил изменения на рынке, проанализировал ситуацию в секторе и с клиентами. 14.07.2024 представил рабочую идею. 26.07.2024 представил ее гендиректору и получил разрешение воплотить в жизнь.
	Оформить идею в проект. Продумать каждый этап реализации проекта: сроки, действия, затраты, цель, результат. Согласовать план с вышестоящими руководителями и гендиректором. Получить одобрение	Иванов А.С., Тополев И.Т., гендиректор	Составить план реализации проекта и согласовать его с непосредственным руководителем до 14.07.2024. Получить разрешение от гендиректора реализовать план до 28.08.2024	01.08.2024 представил план реализации проекта. Допустил несколько незначительных ошибок. Забыл обозначить сроки двух этапов, допустил ошибку в расчетах. Исправил недочеты, 12.08.2024 представил готовый план, который согласовал 17.08.2024 с гендиректором
Способы развития	**Тренинги / игры / развивающие тренинги**	**Кто посоветовал**	**Результат**	**Результат, %**
Развитие через обучение (тренинги/игры)	Прослушать вебинар “Бизнес-команда. Формирование и управление”	Крылова Е.У.		100

Пример ИПР сотрудника на линейной должности

ИПР пригодится, когда сотрудник решит профессионально вырасти – как горизонтально, так и вертикально. Например, для горизонтального роста и перевода в зарубежный филиал работнику понадобится выучить язык страны, куда он хочет поехать. А для вертикального роста – изучать управленческие навыки.

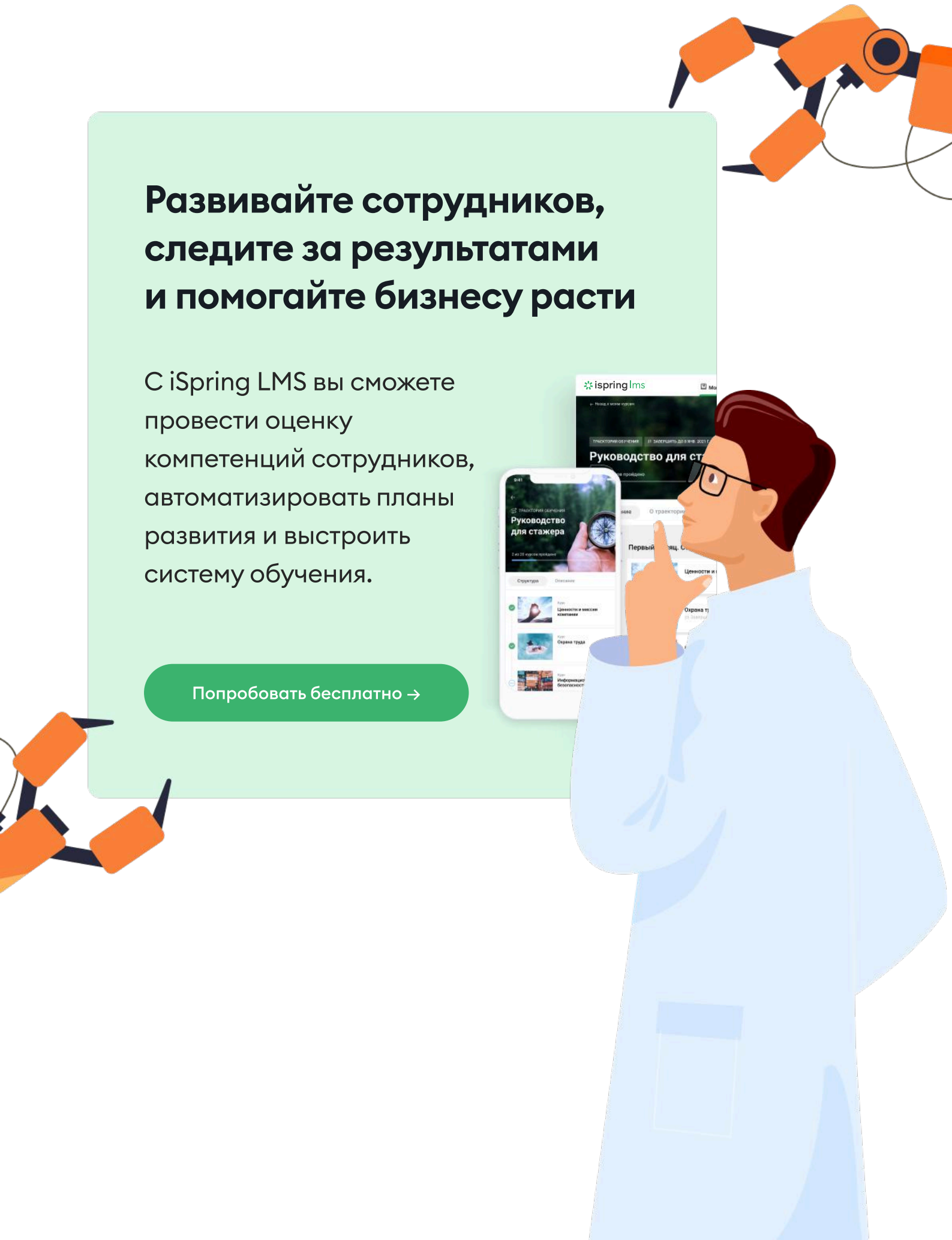
Образец индивидуального плана развития сотрудника на год (фрагмент)

Образец

							Варианты развития навыков
ФИО сотрудника	Петров Иван Сидорович						Курсы
Цели на год	Освоить использование в процессе разработки GHA, облачных технологий от Яндекс						Книги
Куратор	Шестипалов К						Статьи
Должность куратора	Руководитель отдела						
Переодичность встреч	раз в квартал или по необходимости						

	Статус	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май
Github Actions	Подтвержден					
1. Ознакомиться с технологией сборки	Подтвержден	В процессе	В процессе	Подтвержден		
2. Перевести проекты на GHA	Подтвержден			В процессе	В процессе	Подтвержден
3 Наладить процесс разработки с использованием GHA	Подтвержден			В процессе	В процессе	Подтвержден
Я.Облако	В процессе					
1 Ознакомиться с функциональными	В процессе				В процессе	
2 Перевести проекты на Я.Облако	В процессе				В процессе	
3 Наладить процесс разработки с использованием Я.Облако	Не начато					
Менторство	В процессе			В процессе	В процессе	В процессе
Стажер	В процессе			В процессе	В процессе	В процессе
Младший сотрудник	Не начато					

Развивайте сотрудников, следите за результатами и помогайте бизнесу расти

С iSpring LMS вы сможете провести оценку компетенций сотрудников, автоматизировать планы развития и выстроить систему обучения.

Попробовать бесплатно →