

РОЛИ И ЗАДАЧИ В РАЗВИТИИ СОТРУДНИКА

Сотрудник активно запрашивает обратную связь и предлагает действия по развитию, сам формирует ИПР, заполняет и обновляет его на Карьерном портале

Руководитель согласует, корректирует (по необходимости) и контролирует выполнение ИПР, предоставляет развернутую обратную связь, подводит итоги и принимает решение о полноте выполнения ИПР

HR оказывает руководителю и сотруднику методологическую поддержку по оценке и развитию компетенций, при необходимости организует взаимодействие с Центром управления кадровым потенциалом и Корпоративным университетом

ОСНОВЫ КАЧЕСТВЕННОГО ИПР

Для более объективной оценки сильных сторон и областей для развития используйте следующие источники:

- Результаты оценки компетенций (тесты, в том числе и профессиональные, опросники 180, центры оценки, интервью по компетенциям)
- Итоги сессии обратной связи по методу 360°, а также обратную связь в личной беседе с руководителем, коллегами, HR
- Результаты оценки деятельности — выводы по результатам работы, сформированные в ходе сессии обратной связи

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИПР

1. Определите долгосрочную цель развития
2. Проанализируйте свои компетенции, ориентируясь на долгосрочную цель развития
3. Определите цели развития на год
4. Запланируйте развивающие действия для достижения целей на год
5. Обращайтесь регулярно к Вашему плану развития для фиксирования прогресса и внесения изменений в план

Индивидуальный план развития (ИПР) Памятка для сотрудника

Работайте с ИПР на Карьерном портале

http://edu.gazprom-neft.local/career_portal



Развивающие действия

Правильно балансируя свое развитие, вы добьетесь лучших результатов. Включайте в план развития разные виды действий:




70% — обучение в ходе деятельности

20% — социальное обучение, включающее наставничество и коучинг

10% — формальное обучение (программы Корпоративного университета или внешних провайдеров учебных программ)

КОНТРОЛЬ ПРОГРЕССА

Выполнение плана развития согласовывает руководитель. Прогресс измеряется по статусу реализации целей на год. Каждая цель оценивается путем выбора руководителем 1 из 3 вариантов:

-  Цель не достигнута, и более не актуальна
-  Цель не достигнута, но необходимо продолжать развитие
-  Цель достигнута и компетенция (навык) может быть перенесена в сильные стороны

САМЫЕ СВЕЖИЕ ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ ЗДЕСЬ!

Навигатор образовательных программ
https://edu.gazprom-neft.ru/view_doc.html?mode=d17_programs_catalog

Каталог доступных электронных курсов:
https://edu.gazprom-neft.ru/view_doc.html?mode=d17_courses_catalog

ЕСЛИ ОСТАЛИСЬ ВОПРОСЫ...

Видеоинструкция по формированию ИПР

http://edu.gazprom-neft.local/view_doc.html?mode=library&select=library&type=material&object_id=6817782013458147302