



Modulul IV ‘Îmbrățișează diversitatea’

Unitatea B *‘Planul de dezvoltare a angajaților’*





Cum vi se pare că arată un "Plan de dezvoltare a angajaților"? Ce acoperă acesta?

- Rolul specific al angajatului
- Un potențial rol al angajatului (ex: promovarea)
- Alte contribuții ale acestora / contribuții mai largi la organizație?
- Cum ar putea fi dezvoltată organizația?

Care sunt lucrurile la care trebuie să vă gândiți atunci când elaborați un plan?

Iată câteva sugestii...



Managementul performanței / Supravegherea vs. Dezvoltarea angajaților

- Primul concept se referă la competența în rolul actual pentru care persoana este angajată.
- Celălalt concept se referă la modul în care persoana își poate spori contribuția dincolo de rolul actual.
- Ambele merg împreună - un angajat care are performanțe bune în rolul său actual va fi bine plasat pentru a lua în considerare dezvoltarea și creșterea contribuției sale.



Conversația inițială

- Care sunt nevoile imediate ale angajatului și ce trebuie să aibă în vedere pentru ca acesta să poată da randament maxim (de exemplu, gestionarea nivelului de energie în fiecare zi)?
- Care ar fi un model de lucru util pentru angajat?
- Care sunt aspirațiile și obiectivele sale personale și profesionale?
- În ce măsură se corelează acestea cu obiectivele și dezvoltarea organizației?
- Care sunt barierele și cum le putem atenua / depăși?

Conversație în curs de desfășurare

- Încorporați în evaluarea anuală un "punct de control" anual al conversației privind dezvoltarea.
- Identificați "prieteni" sau "mentori" care să lucreze cu angajații între timp și să fie atenți la oportunitățile de dezvoltare.
- Asigurați-vă că tot ceea ce puneți în aplicare duce undeva - nimic nu mai demotivant ca niște conversații grozave care nu conduc la ceva concret.
- Nu vă fie teamă să schimbați planurile - organizațiile și viețile individuale se schimbă.

Revizuirea și documentarea

- Folosiți un instrument de planificare a acțiunilor, dinamic și viu, pentru a evalua în permanență stadiul în care se află angajatul în ceea ce privește dezvoltarea sa, unde trebuie să ajungă în continuare și cum să ajungă acolo.
- Rezumați discuțiile și asigurați-vă că punctele de acțiune sunt capturate pentru a fi revizuite la următoarea întâlnire.
- Asigurați-vă că angajatul **ESTE PROPRIETARUL** acestui proces - acesta completează cât mai multă documentație posibil, astfel încât să fie implicat în conținutul planurilor.

Trei "C"-uri utile...

- **CREAȚI** - ajutați angajatul să creeze o viziune pentru el însuși în cadrul organizației. Care sunt obiectivele sale viitoare și asigurați-vă că acestea sunt relevante pentru nevoile afacerii.
- **CONECTARE** - identificați cine din cadrul organizației trebuie să fie implicat în realizarea viziunii împreună cu angajatul. Un rol cheie pentru mentori!
- **CONTRIBUIȚI** - asigurați-vă că există oportunități pentru ca angajatul să își aducă contribuția - în conformitate cu viziunea creată.

Identificarea cursurilor interne și externe de formare și dezvoltare

- Învățarea de noi abilități și dezvoltarea celor existente reprezintă o "cale cheie spre bunăstare".
- Încurajați angajații să identifice cursuri care pot fi gestionate în cadrul responsabilităților zilnice, dar care prezintă un beneficiu real pentru ei și pentru organizație.
- Conveniți cu angajatul asupra modului în care acesta poate să transmită învățătura acumulată în cadrul organizației după curs.
- Includeți toate cursurile și realizările în planurile de acțiune.

Rezumat

- Integrați dezvoltarea angajaților în evaluări
- Efectuați o evaluare a nevoilor în raport cu aspirații/obiective
- Identificarea barierelor reale sau potențiale și a modului de atenuare / depășire a acestora
- Utilizați prieteni / mentori
- Fiți flexibili și receptivi la schimbările individuale și organizaționale
- Revizuirea și documentarea eficientă
- Trei "C-uri" utile
- Utilizați cursuri de formare și dezvoltare interne și externe



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PROJECT PARTNERS:



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.