Perspektywiczny Plan Rozwoju Kompetencji i Zaangażowania Pracownika®

--- Standaryzacja Kompetencji Menadżerskich ---



MIĘDZYNARODOWA PLATFORMA SZKOLENIOWA
WWW.MPS.NET.PL

Dotyczy pracownika:.....

Stanowisko:.....

Dział / komórka:.....

Plan przygotowuje: .....

Instrukcja:

Perspektywiczny Plan Rozwoju Kompetencji i Zaangażowania daje możliwość przygotowania kompleksowego rozwoju pracownika na stanowisku pracy poprzez pryzmat zadań, za które ponosi odpowiedzialność.

Celem przygotowania planu jest stałe podnoszenie umiejętności pracownika za jego zgodą i przy jego udziale. Plan ma spełniać również rolę stałego monitorowania i diagnozowania potrzeb pracownika w zakresie jego rozwoju z uwzględnieniem celów i strategii firmy.

Copyright MPS

MPS
www.mps.net.pl, office@mps.net.pl, tel. 061 811 57 79, 0608 469 608

Pracownik ……	Aktualny etap rozwoju do zadania		Oczekiwany etap rozwoju do zadania	
Lista zadań i celów do realizacji	Kompetencje	Zaangażowanie	Kompetencje	Zaangażowanie
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				
_____				

Wskazówki:

- Wiedza

  - ✓ Kto i w jakim zakresie może w tym zadaniu przekazać wiedzę?
  - ✓ Jaka forma jest najwłaściwsza do zadania i pracownika?
  - ✓ Gdzie i jak może uzupełniać wiedzę we własnym zakresie?
  - ✓ Ile czasu potrzebuje na jej zdobycie?

- Doświadczenie

  - ✓ Kto i jakim doświadczeniem powinien się podzielić z pracownikiem przy tym zadaniu?
  - ✓ Jak powinien wyglądać proces dzielenia się wiedzą? Od czego zacząć?
  - ✓ Które elementy rozwoju pracownika mogą być narażone na doświadczenia negatywne?

- Motywacja

  - ✓ Zastanów się, jakie bodźce podmiotowe mogą mieć pozytywny wpływ na rozwój lub utrzymanie motywacji.
  - ✓ Rozpatruj motywację w kategoriach wzmocnień wewnętrznych pracownika i płynących z otoczenia (kto lub co może pracownika pobudzić?).
  - ✓ Zastanów się, które (przedmiotowe czy podmiotowe) wzmocnienia motywacyjne, biorąc po uwagę właściwy proces rozwoju pracownika w firmie, mogą mieć obecnie istotny wpływ na realizację tego zadania.

Plan działania w zakresie rozwoju pracownika do konkretnego zadania / celu

A. Opis zadania (krótki), gdzie powinny aktualnie poprawić się wyniki pracy

B. Krótki opis dotychczasowych działań w zakresie rozwoju
(co konkretnie zrobiłeś jak menedżer)

C. Jaki styl kierowania stosujesz aktualnie do tego zadania / celu?

D. Jaki styl kierowania powinien być zastosowany?

E. Co jeszcze możesz powiedzieć o tym pracowniku, co może Tobie pomóc w jego rozwoju np. jaką ma osobowość, jak ostatnio wyglądają wasze relacje, czy jest to nowe zadanie, jak długo z nim pracujesz, jak oceniasz jego stosunek do pracy i współpracowników itp.?

F. **Plan działania w zakresie rozwoju dla pracownika do konkretnego zadania / celu.**

Plan na okres od ..... do ..... .

Odpowiedzialność pracownika za rozwój kompetencji do przydzielonego zadania / celu
(co on sam może i powinien zrobić dla swojego rozwoju?)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____

Odpowiedzialność menedżera za rozwój kompetencji pracownika do zadania / celu
(Czego potrzebuje do rozwoju pracownik od menedżera? Co koniecznie musi zrobić menedżer?)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____