

MGR. LUKÁŠ ZAJAC

AMROP HEVER Slovakia – GLOBAL EXECUTIVE SEARCH

Tvorba plánov individuálneho rozvoja

¿ Aké faktory a okolnosti treba zohľadniť
pri tvorbe osobného plánu?

¿ Aké sú zodpovednosti manažéra,
personálneho manažéra a zamestnanca?

¿ Ako vyzerá plán individuálneho rozvoja
s konkrétnym cieľom?

Obsah	Strana
1. Definovanie kľúčových pojmov	2
1.1 Plánovanie cieľov.....	3
1.2 Profesionálny rast.....	4
1.3 Osobné plánovanie.....	5
1.4 Akčné plánovanie.....	6
2. Tvorba individuálneho rozvojového plánu	7
2.1 Možné nástrahy pri tvorbe individuálnych rozvojových plánov.....	10

Na úvod...

Vytvorenie plánov individuálneho rozvoja je neľahká úloha. Boria sa s ňou všetky organizácie, ktoré chcú byť úspešné a ktoré si uvedomujú, že za úspechom stoja ich ľudia. Plány individuálneho rozvoja nechýbajú v organizácii, ktorá sa snaží efektívne pracovať s ľudským kapitálom, pričom rešpektuje, že každý človek je iný, má iné potreby a inak postavený rebríček hodnôt a životných priorít.

Prístup k informáciám

Oblasť osobného a profesionálneho rozvoja je dnes mohutným priemyslom – od svojpomocných príručiek na nastavenie pozitívneho myslenia cez motivačné prednášky prominentných rečníkov, vnútropodnikových mentorov pre vrcholový manažment a odvetvové konferencie až po špecializované odborné certifikácie.

Napriek tomu niekedy nie je jednoduché dostať sa k relevantným informáciám. Často sa stane, že človek natrafí na knihy, ktoré len dookola recyklujú rovnaké informácie, prednášky, ktoré sú odtrhnuté od reality, alebo na školenia, ktoré, i keď sú zaujímavé, neprinášajú nijaký konkrétny úžitok.

Kto je zodpovedný za rozvoj

Zdanlivo ľahšie to môže byť pre ľudí pracujúcich pre organizácie, ktoré majú rozvoj zamestnancov v agende. V takých prípadoch je tam totiž niekto – či **nadriadený, alebo odborník na ľudský kapitál**, ktorý má okrem iného rozvoj zamestnancov v náplni práce a ktorý dokonca disponuje aj príslušnými nástrojmi a najmä rozpočtom.

1. Definovanie kľúčových pojmov

Skôr ako bližšie predstavíme plán individuálneho rozvoja, treba vysvetliť kľúčové pojmy, ktoré s touto problematikou súvisia. Ide o pojmy ako plánovanie cieľov, profesionálny rast, osobné plánovanie a akčné plánovanie.

1.1 Plánovanie cieľov

Ciele **zohrávajú v plánovaní hlavnú úlohu, pretože na začiatku úspechu je vždy nejaký cieľ**. Väčšiu šancu na úspech majú správne sformulované ciele. Nestačí ich však iba identifikovať, na ich uskutočnení treba predovšetkým pracovať. O aktívnom životnom postoji možno hovoriť vtedy, ak sa človek vedome snaží dosiahnuť stanovené ciele. Nie je vhodné, ak len pasívne čaká na šťastie.

Cieľ

Výsledkom plánovania sú dobre premyslené ciele, ktorých naplnením možno dosiahnuť vnútorne uspokojujúci úspech. Keď má zamestnanec a jeho nadriadení jasné ciele, dokážu sa ľahšie orientovať v uponáhľanom čase. Ciele ukazujú cestu. Hovoria, kedy treba povedať „áno“ a kedy „nie“. **Často pomôžu zabrániť nesprávne snaženiu.**

Čaro úspechu spočíva v jasne stanovených cieľoch, ktoré nasmerujú aktivitu tak, aby sa čo najviac pokročilo zvoleným smerom. **Rozhodujúci je obsah, ktorým sa vyplní priestor medzi stanovením a dosiahnutím cieľa.** Ciele sa dosahujú malými krokmi, postupným plnením úloh všedného dňa. Pomáhajú lepšie odhadnúť námahu, ktorú je potrebné investovať, a obmedzujú energiu vynaloženú na nesprávne úlohy.

Ako fungujú ciele?

Presne stanovené ciele a postup, ako ich možno dosiahnuť, umožňujú predbežne monitorovať dosiahnutý pokrok. Zároveň **poskytujú priestor na zmeny a spravenia výsledného cieľa** alebo postupu ešte počas realizácie.

Podvedomie **tvorí podľa expertov približne 90 percent vnútornej aktivity ľudí** (vnímanie, myslenie...). Aj v čase, keď sa človek zamýšľa a pracuje nad úlohami všedného a nevšedného dňa, jeho podvedomie neustále niečo hľadá.

Úloha podvedomia



Dôležité je naučiť sa podvedomie využiť aj na uskutočňovanie cieľov. Aby pochopilo komunikované správy, potrebuje však rešpektovať určité pravidlá.

Náhody nie sú až také náhodné, ako sa zdajú. Otvorením celého vnímania okolitým podnetom sa človek otvára prichádzajúcim príležitostiam. Podvedomie ich nevie priamo komunikovať. Dokáže ich však vycítiť oveľa rýchlejšie, ako ich vníma vedomie. Používa signály, akým je napríklad pocit nespokojnosti, hoci zdanlivo je všetko v poriadku. **Počúvanie hlasu podvedomia** nemusí automaticky viesť k úspechu. **Prináša však podnety na činnosti, ktoré sa často opláti využiť.**

1.2 Profesionálny rast

Základné pravidlá profesionálneho rastu

Základom úspechu každej organizácie je kvalita ľudského kapitálu, ktorým disponuje. Z toho dôvodu treba zamestnancom vytvárať čo najlepšie podmienky, ktoré umožnia podávanie štandardne vysokého pracovného výkonu. V zmysle profesionálneho rastu platia v organizácii základné pravidlá:

1. **Rozvoj zamestnancov vychádza zo strategického smerovania organizácie** a z jej potrieb zohľadňujúcich potreby trhu, resp. klientov.
2. **Poskytnúť každému zamestnancovi rovnaké príležitosti** a možnosti kariérneho rastu v súlade so strategickými záujmami organizácie.
3. **Každoročne vypracovať jednotlivým zamestnancom plán individuálneho rozvoja** vychádzajúci z výstupov hodnotenia.
4. **Poskytnúť zamestnancom osobnú podporu**, vzdelávanie alebo iné možnosti rozvoja.
5. **Podporovať atraktívnosť v zmysle budovania kariéry** a rozvoja talentov v organizácii.

Tvorba plánov individuálneho rozvoja

6. **Neustále dbať o zdokonaľovanie zamestnancov** aj formou uplatňovania tzv. best practise.
7. **Aj v súvislosti s profesionálnym rozvojom zamestnancov presadzovať firemnú kultúru.**