

## Развитие персонала: технологии и инструменты

Участники:	HR-менеджеры и специалисты.
Формат работы:	тренинг.
Продолжительность программы:	3 дня.

### Ситуации, в которых тренинг может быть полезен:

- когда HR сталкивается со сложностями при обучении нового сотрудника на этапе введения его в должность;
- когда HR необходимо эффективно планировать развитие своих подчиненных и сотрудников компании;
- когда HR испытывает трудности при мотивации сотрудников на профессиональное развитие.

### Ожидаемые результаты

#### Участники научатся:

- применять принципы построения развивающих взаимоотношений в бизнес-среде;
- помогать в решении проблем, развивая подчиненных и коллег, а не решать проблемы «за других»;
- мотивировать людей на развитие, создавать в подразделении атмосферу самостоятельности, целеустремленности, ориентации на непрерывное развитие;
- планировать долгосрочное развитие подчиненных.

### Содержание

#### Как развивать людей с точки зрения организационной перспективы?

- Основные методы развития — общность и различия.
- Роль HR и руководителя в процессе развития подчиненных.
- Организация процесса непрерывного развития.
- Применение оценки результативности и оценки уровня развития навыков подчиненного или сотрудника для создания программы наставничества.
- Особенности процесса развития по отношению к высокопотенциальным и низкорезультативным сотрудникам.

#### Какова роль HR в развитии сотрудников?

- Организация процесса обучения сотрудников.
- Способы и методы выявления потребностей в обучении.
- Методическое обеспечение процесса развития сотрудников.
- Оценка эффективности обучения.

# TrainGoUp!

Какова роль руководителя в развитии подчиненных? Какие есть инструменты у руководителей для развития подчиненных?

**Планирование индивидуального развития:**

- Алгоритм беседы по созданию плана развития;
- Постановка целей и критериев развития;
- Определение и планирование развивающих действий.

**Наставничество:**

- Формулирование развивающих заданий;
- Организация процесса обратной связи, осмысления опыта и извлечения выводов.

**Тренинг навыка в ходе работы:**

- формулировка стандартов выполнения задачи;
- объяснение и демонстрация алгоритма действий;
- наблюдение за исполнением и обратная связь.

**Коучинг эффективности:**

- формат коучинг-диалога, модель Джона Уитмора «GROW», вопросы для коучинга;
- как помочь сотруднику четко сформулировать ожидаемый результат и результат своего развития;
- помощь в исследовании проблемы и анализе причин, внешние и внутренние барьеры к эффективности как «мишень» для коучинга;
- как работать с отсутствием знаний/ навыков, непродуктивным отношением к ситуации, отсутствием мотивации к достижению результата;
- как помочь сотруднику самостоятельно найти решение проблемы, не давая советов.