

Гайд «Как работать с PDP руководителю»



Что такое PDP и из чего он состоит

PDP (персональный план развития) – это инструмент, который используется для систематизации и отслеживания своего развития

План развития помогает:

1. Фиксировать результаты оценки в одном пространстве и отслеживать прогресс в развитии по ним
 2. Определить, что вам даётся легко в развитии, а что труднее, чтобы понимать, на что стоит обратить особое внимание
 3. Сформировать свою личную базу знаний с материалами, которые вы используете в процессе развития (опционально)
-

Составные части PDP

1. Таблица с:
 - Компетенциями
 - Описанием компетенций
 - Оценками по компетенциям
 - Сроками проработки зон роста и приоритетами работы над ними
 - Идеями, как поработать над каждой зоной роста
2. Доска/ту-ду лист/таблица с ближайшими задачами, которые вы хотите делать в первую очередь в рамках PDP, чтобы не заглядывать в большую таблицу постоянно



Как действовать, чтобы персональный план развития руководителя работал

Как начать работу с планом развития

1. Заполните таблицу с компетенциями и их описанием
2. Проставьте оценки к каждой компетенции и аргументируйте, почему вы поставили такую оценку
3. Соберите оценку 360 на свою работу у коллег и проставьте получившиеся оценки в свой план развития
4. Определите, какие из компетенций в зоне роста
5. Определите приоритеты – что и в какую очередь вы будете прорабатывать. Подумайте, в какой период времени это будет
6. Подумайте, какие задачи вы могли бы делать, чтобы прорабатывать зоны роста
7. Определите, с каких задач вы начнёте работу над своим планом развития и определите длину каждой итерации

Как регулярно работать над планом развития

1. Организуйте регулярную оценку ваших компетенций от коллег (раз в квартал/полгода)
2. В начале каждого периода после оценки отслеживайте прогресс и выделяйте новые зоны роста
3. Придерживайтесь итераций подбора задач для проработки зон роста и их выполнения
 - * Если вы не успеваете делать все запланированное, увеличьте длину итераций или сократите количество задач внутри итерации



Правила работы с PDP

Правило 1.

Необходимо системно и регулярно работать над планом развития, иначе у вас могут остаться слепые зоны, которые становятся слепыми зонами вашей команды

- Системность подразумевает:
 - Регулярную оценку себя за счет фидбэка 360 (руководитель, пиры, сотрудники)
 - В оценке обязательно должна быть оценка по компетенциям, сбор сильных сторон и зон развития
 - Организовать оценку – ваша задача
-

Правило 2.

Подбирайте себе задачи для проработки зон роста и ведите to do лист с их выполнением

- Подбирайте практические и теоретические задачи:
 - Теория – то, что вы можете изучить/почитать/освоить и подтянуть знания по теме
 - Практика – применение полученных знаний на реальных кейсах/тренировках (например, потренироваться в коммуникации можно на дебатах)
-

Правило 3.

Обновляйте свой план развития регулярно и не бросайте работу по нему

- Двигайтесь итерациями, чтобы равномерно распределить нагрузку