Автор:

Васильева Асия Васильевна

студентка

Финансово-экономический институт ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова» г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ОРГАНИЗАЦИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПЛАНА РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО СЛУЖАЩЕГО ДЛЯ КАЧЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ МР «АМГИНСКИЙ УЛУС (РАЙОН)»)

Аннотация: в статье рассмотрено понятие «индивидуальное развитие работников», дана характеристика организации. Автором выдвинуто предположение индивидуального плана развития муниципального служащего.

Ключевые слова: индивидуальный план развития, муниципальный служаший.

С позиции сотрудника индивидуальный план развития — это один из способов мотивации, работник будет ясно понимать свое положение в компании, знать уровень возможностей, которые зависят лично от него. Это дает высокие шансы для личностного роста, а как следствие и для материального поощрения. Таким образом, компания повышает лояльность и уровень производительности, качества продукции и услуг [3].

Индивидуальный план развития — это определенный документ, заточенный под конкретного работника, представляющей список определенных мероприятий и расстановку акцентов на те области, которые работник должен изучить, где он получит определенные навыки.

Инициатором составления индивидуальных планов развития сотрудников выступает руководитель или же HR-менеджер. Этим инструментом может воспользоваться и сам сотрудник, составив его самостоятельно и согласовав с руководителем и HR-службой.

Составление индивидуальных планов также повышает лояльность сотрудников, занесенных в кадровый резерв, но не видящих возможности роста по карьере. По периодичности — планы составляются на полгода—год, для ТОП-менеджмента — на три—пять лет [2]

Составление индивидуального плана начинается с подготовки. Первый шаг — это оценка уровня квалификации сотрудника, его возможностей роста с точки зрения непосредственно сотрудника, его руководителя и HR-менеджера. На базе данной оценки составляется график мероприятий, чей принцип — это развитие от простого к сложному. Это должна быть логичная последовательность мероприятий обучения, с указанием сроков, периодичности в формате обучения.

Для составления индивидуальных планов развития можно использовать специализированное программное обеспечение или модули универсального ПО. Это позволит оптимизировать процесс подачи заявок на составление планов, их учета, подведение итогов и планирование бюджета (с последующей оценкой его использования) на развитие конкретного работника, а также конкретно по статье затрат на работу с кадровым резервом.

Как правило, индивидуальный план развития имеет универсальную структуру. Он содержит информацию о конкретном работнике и перечень профессиональных задач, стоящих перед ним. Кроме того, в плане должны быть приведены конкретные рекомендации, которые позволят ему добиться поставленных целей:

- развить корпоративные компетенции и деловые качества;
- развить профессиональные умения, знания и навыки.

Органом местного самоуправления муниципального района «Амгинский улус (район), (далее – MP «Амгинский улус (район)) является администрация муниципального района «Амгинский улус (район)», осуществляющим исполни-

тельно-распорядительные функции и полномочия по предметам ведения местного самоуправления в муниципальном районе «Амгинский улус (район)» в пределах, установленных действующим законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) и Положением об администрации МР «Амгинский улус (район)» [1].

Далее предположим индивидуальный план развития муниципального служащего в администрации MP «Амгинский улус (район)»:

- мероприятие развития – повышение квалификации (в объеме не менее 50–72 часов): информационные технологии в государственном и муниципальном управлении. Год – 2017 год. Результат, ожидаемый у работника – обеспечение поддержания уровня квалификации, необходимого для качественного исполнения должностных обязанностей. Результат, ожидаемый у организации – внедрение в практику работы новых знаний сотрудника в целях повышения качества профессиональной служебной деятельности и так далее.

В индивидуальном развитии сотрудников, напомним три основных момента, которые необходимо учесть, внедряя систему ИПР на рабочем месте. Вопервых, необходимо сопоставить бюджет с количеством сотрудников, для которых Вы планируете использовать ИПР. Во-вторых, нужно выбрать развивающие действия, которые сотрудник сможет выполнять, не отрываясь от работы. 70% результата от обучения достигается за счет действий на рабочем месте. Именно они позволяют повысить значимость ИПР для сотрудника, связать его с основной деятельностью. В-третьих, важно помнить, что сотруднику довольно трудно составить ИПР самостоятельно, необходимо вмешательство эксперта, который поможет ему это сделать.

Список литературы

- 1. Администрация MP «Амгинский улус (район)» [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://mr-amginskij.sakha.gov.ru/
- 2. Иконникова И.В. План индивидуального развития государственного служащего как основа карьерного роста // HR-тренд 2015: управление талантами и трансформация корпоративной культуры. Томск.: Юрайт, 2016. С. 134–137.

3. Индивидуальный план развития сотрудника: содержание и структура: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.hr-director.ru/article/64312-qqq-15-m7-kak-sostavit-individualnyy-plan-razvitiya-sotrudnika