

# TEHETSÉGFEJLESZTÉS

## FEJLESZTÉSI ELLENŐRZŐLISTA

- határozza meg az eredményeket a jövőre nézve
- minden szerephez írjon egy profilt, amely meghatározza a szükséges készségeket és ismereteket
- rögzítse a tehetségtárának status quo-ját
- a profilok összeegyeztetése tehetségbázissal és rekordrésekkel
- strukturált kérdőív segítségével becsülje meg a fejlesztési igényeket és határozza meg a folyamatot
- kezdje a kritikus szerepekkel, majd terjessze ki az ajánlatokat a teljes személyzetre
- vonja be a személyzetet és magyarázza el a vállalat stratégiáját
- ismerje meg az alkalmazottak érzéseit és elégedettségi szintjét
- tervezzen megbecsülhető időtartamra, jelentős változtatások nélkül megtervezni a folyamatos át- és továbbképzést, valamint a megalapozott döntések rendszeres nyomon követését
- általános képzések bevezetése bizonyos csoportok számára
- készüljön fel a (digitális) zavarokra
- megállapodást kötni az alkalmazottakkal, hogy a képzés után maradjanak a cégnél

### DEVELOPING TALENT: CONVERSATIONS WITH EMPLOYEES

#### TEGYE

- Szánjon rá időt, és hagyja, hogy az alkalmazott érezze, hogy érintett.
- Teremtsen kényelmes légkört a beszélgetéshez, próbálja megérteni törekvéseiket és személyes körülményeiket
- Az összes beszélgetést a lehető legjobban összehasonlítható módon strukturálja fel
- Érdeklődjön a dolgozói oldalon rendelkezésre álló tehetségekről, a jelenleg kihasználatlanokról is
- Támogassa őket a tehetségük kiaknázásában, utaljon a személyes élményekre és hobbiakra, amennyire ismeri és jónak látja őket.
- Beszéljen a jövőbeni álommunkáról

#### NE TEGYE

- Használjon könyvekből, online vagy tanácsadói sablonokat anélkül, hogy személyre szabná
- Számítson egy mindenkire érvényes tervre
- Gyere felkészületlenül, profilok nélkül minden pozícióhoz
- Sürgesse őket a válaszokkal, a személyes adatok megadása időt vesz igénybe
- Időt vesztegetni a vállalathoz nem kapcsolódó tehetségekre
- Lebecsülni vagy nevetni az említett Tehetségeket

# SZEMÉLYES FEJLESZTÉSI TERV FELÉPÍTÉSE

## 1. lépés: Tekintse át a Talent4LIFE személyes fejlődés értékelését (7. fejezet) o

- Válaszoljon az egyes munkavállalók észlelt tehetségére és készségeire vonatkozó kérdésekre a munkáltató és a munkavállaló szemszögéből

## 2. lépés: Alaptehetségek a további fejlesztési lépésekhez o

- Keresse meg és határozza meg a rendelkezésre álló és szükséges tehetségeket, és egy irányított interjún keresztül állapodjon meg ezek fejlesztésében

## 3. lépés: Megatrendek demográfiai fejlődés és digitalizáció o

- Ismerje meg őket és befolyásukat, és határozzon meg intézkedéseket ezek kezelésére, megnyitva a fejlesztési területeket és tovább definiálva a tehetségek felhasználását

## 4. lépés: Munka-magánélet egyensúlya o

- Mérje meg az egyes alkalmazottak munka-magánélet egyensúlyát, és találjon módokat ennek rövid-, közép- és hosszú távú kezelésére

## 5. lépés: Lépések az egyeztetett fejlemények eléréséhez o

- Határozza meg a SMART módszerrel történő fejlesztés tényleges lépéseit a következő egy-három évre

## 6. lépés: Mérföldkövek, közös megfigyelési pontok és határidők o

- Határozzon meg mérföldköveket és reális határidőket és közös megfigyelési pontokat a fejlesztés értékeléséhez és annak végrehajtásához vagy adaptációjához

SZKENNELJE BE A QR KÓDOT A TELJES FORRÁSANYAG LETÖLTÉSÉHEZ



Co-funded by  
the European Union

"The European Commission's support of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission can not be held responsible for any use which may be made of the information therein." Project Number: 2020-1-AT01-KA202-077993