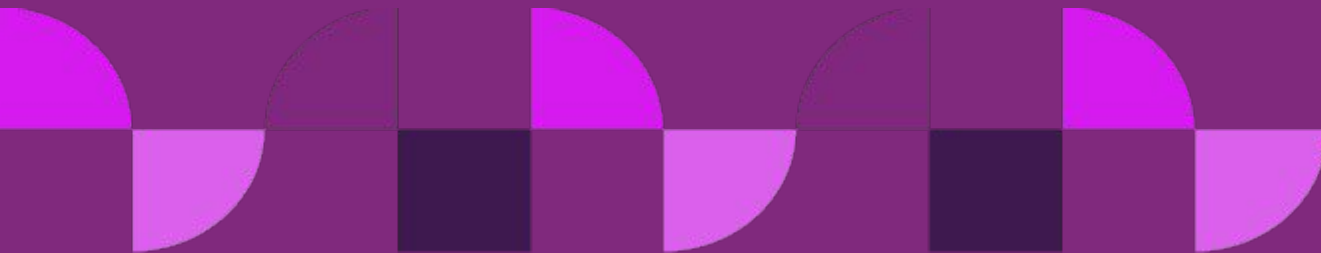


Plano de Desenvolvimento Individual



Introdução

O Plano de desenvolvimento individual é uma ferramenta com o objetivo de desenvolver um indivíduo, suas competências, habilidades e capacidades.

Muito utilizada organizacionalmente como forma de ajudar o colaborador a atingir certo grau de desenvolvimento de determinadas competências com objetivos de curto, médio e longo prazo em relação ao cargo ocupado.

O PDI oferece uma reflexão sobre nossa carreira, quando pensamos onde queremos estar daqui um, cinco, dez anos ou vinte anos, dessa maneira o PDI funciona como um mapa que orienta quais comportamentos, habilidades e competências devem ser desenvolvidas para alcançar o objetivo proposto.

Para quem?

Todo indivíduo evolui e almeja ir de um ponto ao outro, e essa evolução pode englobar diversos objetivos, como melhoria do relacionamento interpessoal ou evolução de carreira, se tornando um especialista em determinada área de atuação.

Como todas essas questões, são individuais, o PDI depende de uma série de fatores que cercam o indivíduo que está se desenvolvendo, por isso cada PDI é único e construído especificamente para cada pessoa. Sempre respeitando as necessidades de aprimoramento das capacidades, o tempo e ambiente em que o indivíduo está inserido.

O PDI é uma ferramenta não só para o RH, mas para gestores e líderes agirem de forma eficaz e estratégica com seus colaboradores, pensando não só no desenvolvimento individual, mas no que o resultado pode trazer para a equipe e organização.



Benefícios do PDI

No cenário profissional, podemos dividir os benefícios em 3 grupos:

- Desempenho
- Motivação
- Retenção de talentos

Um profissional em constante desenvolvimento em consonância com os desafios que ele possui diariamente, possivelmente será muito mais produtivo e terá um aumento de performance ao longo do processo.

Mas para o processo funcionar, é necessário engajamento, não só do indivíduo para qual o PDI foi elaborado, mas também de gestores e lideranças que vão acompanhar o processo com os follow ups e feedbacks.

A percepção de um investimento no desenvolvimento profissional, um acompanhamento próximo da liderança e feedbacks constantes geram motivação e engajamento dos colaboradores, que se sentem valorizados na organização.

Essa motivação e engajamento impacta diretamente no terceiro grupo de benefícios, a retenção de talentos. Com uma maior satisfação do seu quadro de colaboradores, é comum que a taxa de turnover caia, evitando novos custos com desligamentos, recrutamento e seleção e treinamentos de integração dos novos colaboradores.



Avaliando pontos fortes e pontos de melhoria

Através do **Sólides Matcher**, comparando a roda de competências do colaborador com a do cargo, conseguimos identificar competências comportamentais que são necessárias de serem desenvolvidas e quais já estão bem desenvolvidas apenas para reforçarmos o comportamento.

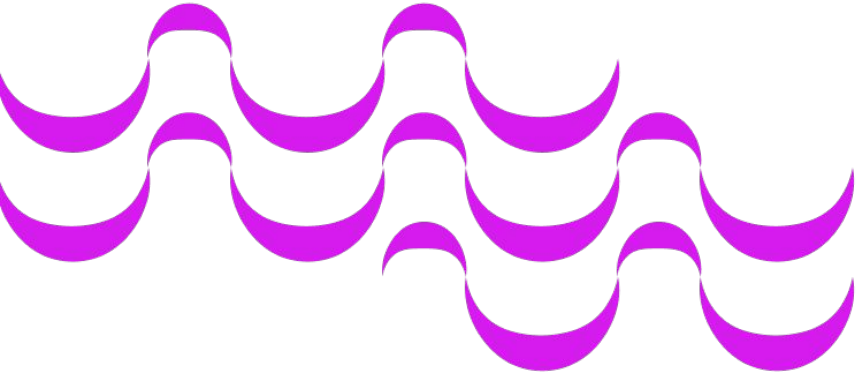
E a avaliação de desempenho, permite diagnosticar em cada colaborador, quais pontos precisam ser reforçados e quais precisam ser corrigidos de acordo com a performance esperada naquele período de tempo, no cargo que o colaborador ocupa.

Como fazer um PDI

A primeira coisa que precisamos observar e anotar é o objetivo esperado, qual resultado eu quero atingir e qual o tempo hábil esperado para alcançar o resultado.

Em segundo lugar precisamos pensar nas disponibilidades de gestão e recursos financeiros, para entender se temos orçamento disponível para empregar algumas ações pensadas e qual o custo da gestão que irá acompanhar os colaboradores.

Após essa análise, pensamos no plano de ação.



5W2H

Essa metodologia consiste em sete perguntas que fazemos para determinar de forma mais concisa e clara quais são os objetivos, ações e investimentos.

- Why - Por que? É baixa performance e precisa melhorar? é alta performance e vamos extrapolar os resultados?
- Where - Onde? Pode ser online, presencial.
- When - Quando? Durante quanto tempo vai durar? Curto, médio, longo prazo?
- What - O que? O que de fato será feito, qual o objetivo?
- Who - Quem? O indivíduo que vai executar o PDI.
- How Como? Quais tarefas serão empregadas, atividades, metas diárias e demandas para atingir o objetivo.
- How much - Quanto custará? Existe investimento financeiro neste PDI? Quanto custa o trabalho de gestão e manutenção desse colaborador?



Método SMART

Essa metodologia consiste em definir as metas com o maior número de detalhes possíveis para que ela se torne, como o próprio nome remete, inteligente.

E para isso, utiliza um conjunto de 5 critérios para a definição das metas, sendo eles:

1. Específico: objetivo bem definido e claro;
2. Mensurável: critérios que consigam medir o progresso;
3. Alcançável: objetivos palpáveis e possíveis;
4. Relevante: relevante para o propósito geral;
5. Temporal: prazos bem definidos



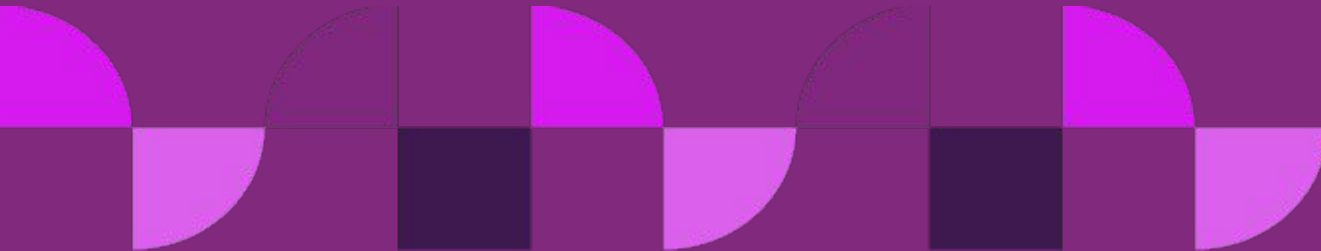
Lembre-se

O propósito de utilizar o método SMART é definir e alcançar seus objetivos de maneira simples e eficiente!

Essas são algumas ideias para você! Vamos colocar em prática?

Esperamos que você tenha gostado do conteúdo que preparamos para você. Qualquer dúvida, entre em contato com a Sólides.

Sucesso Sempre!
Time de Sucesso do Cliente Sólides



sólides

#completadeverdade