

The logo for 'ispring' features a colorful, multi-colored circular icon to the left of the word 'ispring' in a lowercase, sans-serif font. The background of the entire image is a stylized illustration of a factory or industrial setting with orange robotic arms and a green conveyor belt.

ispring

# АВТОМАТИЗАЦИЯ ИЛПР

Как составить  
индивидуальный план  
развития и быстро  
добиться максимальных  
результатов

# Содержание

Введение .....	3
Для чего используют ИПР .....	4
Как определить компетенции, которые необходимо развивать .....	5
Оценка методом 360° .....	6
Примеры индивидуального плана развития .....	7
Развивайте сотрудников с iSpring Learn .....	11

# Введение

Единая система обучения в компании – эффективный метод развития всех сотрудников одновременно.

Однако с индивидуальными планами можно работать над конкретными компетенциями работников.

**Индивидуальный план развития (ИПР)** – это план мероприятий и курсов для точечного развития навыков конкретного сотрудника с индивидуальными сроками, целью и способами обучения. Такие планы составляют под особенности каждого человека, а мероприятия в них подбирают так, чтобы достичь выбранной цели: подготовить сотрудника к повышению, повысить эффективность его работы или улучшить софт-скилы.

В гайде рассмотрим, что такое ИПР, для чего нужен такой подход и как составить индивидуальную программу развития для сотрудника. А ещё расскажем, как запустить модуль ИПР на платформе iSpring Learn.

# Для чего используют ИПР

План профессионального развития конкретного человека одновременно помогает сотрудникам и руководителям. Обе стороны получают свои выгоды.

## Сотруднику ИПР даёт возможность:

- получить новые знания, умения и навыки;
- подтянуть темы и области, в которых были пробелы;
- повысить эффективность работы и уровень зарплаты;
- развиваться и повысить самооценку;
- в перспективе получить повышение и занять более ответственную должность.

ИПР помогают проводить более эффективную адаптацию. Новички после выхода на работу не теряются и сразу знают, что делать. Так они быстрее осваиваются и выходят на плановые показатели. Текучесть на испытательном сроке и затраты на найм снижаются.

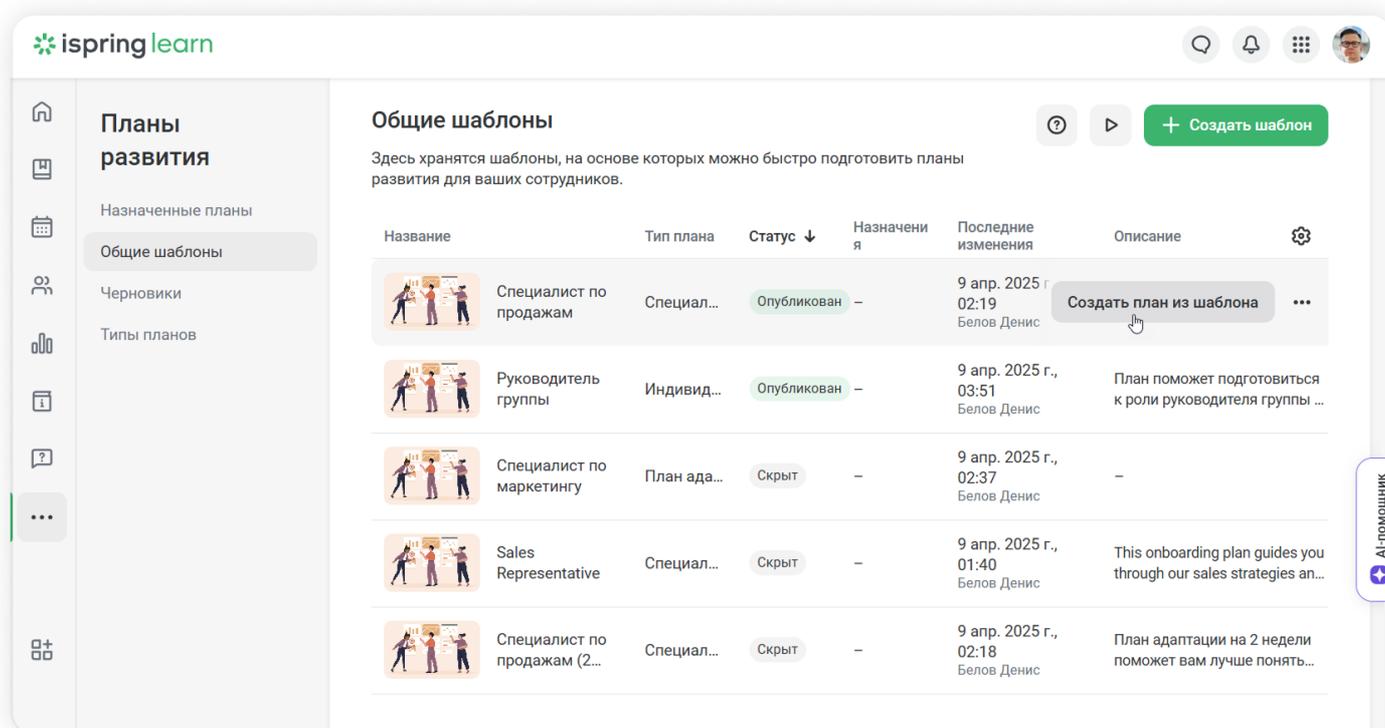
## Для руководителя индивидуальные планы — источник полезной информации о персонале:

- руководство получает точное представление о сильных и слабых сторонах каждого сотрудника;
- появляется возможность создать кадровый резерв для будущих повышений;
- обучение становится эффективнее, потому что направлено на точечное развитие навыков, нужных конкретному человеку для более успешной работы;
- когда сотрудники развиваются, качество их работы растёт, а благодаря этому компания работает продуктивнее и быстрее достигает целей.

К финалу испытательного срока руководитель сможет детально оценить качество и скорость работы стажёра. Для этого не придётся по кусочкам собирать обратную связь от коллег. Вся информация о стажировке находится в одном месте, что помогает принять взвешенное решение.

ИПР активно используют в крупных компаниях, однако актуальность такого метода развития сотрудников растёт среди бизнеса любого размера.

В iSpring Learn можно создавать пошаговые планы адаптации для сотрудников и контролировать их прохождение. В системе есть шаблоны ИПР, которые доступны руководителям и наставникам. Они могут сами адаптировать их под своих стажёров и не обращаться к HR-отделу.



The screenshot displays the 'Общие шаблоны' (General Templates) section in the iSpring Learn system. The interface includes a sidebar with navigation options like 'Планы развития', 'Назначенные планы', 'Общие шаблоны', 'Черновики', and 'Типы планов'. The main content area shows a table of templates with columns for Name, Type, Status, Assignee, Last Update, and Description. A 'Создать шаблон' (Create Template) button is visible in the top right corner.

Название	Тип плана	Статус ↓	Назначени я	Последние изменения	Описание
Специалист по продажам	Специал...	Опубликован	–	9 апр. 2025 г. 02:19 Белов Денис	Создать план из шаблона
Руководитель группы	Индивид...	Опубликован	–	9 апр. 2025 г., 03:51 Белов Денис	План поможет подготовиться к роли руководителя группы ...
Специалист по маркетингу	План ада...	Скрыт	–	9 апр. 2025 г., 02:37 Белов Денис	–
Sales Representative	Специал...	Скрыт	–	9 апр. 2025 г., 01:40 Белов Денис	This onboarding plan guides you through our sales strategies an...
Специалист по продажам (2...	Специал...	Скрыт	–	9 апр. 2025 г., 02:18 Белов Денис	План адаптации на 2 недели поможет вам лучше понять...

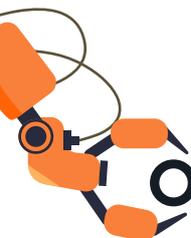
Система предоставит готовый список сотрудников для кадрового резерва. По отчётам можно отследить наставников, чьи стажёры чаще всего успешно проходят стажировку. Эти наставники станут проверенными кандидатами в кадровый резерв.

## Как определить компетенции, которые необходимо развивать

Стоит протестировать сотрудника и понять, что ему стоит развивать в первую очередь. Для оценки можно использовать разные методики:

- Тестирование и оценка методом 360°, а также другие классические методики, которые позволяют оценить компетенции и навыки.

- Личные беседы с руководителем – важный пункт, который помогает понять, где сотрудник видит свои зоны роста, и показывает, что руководство заинтересовано в его развитии.
- Самоанализ – сотрудник самостоятельно описывает свои сильные и слабые стороны. Здесь важно помнить, что сотрудник может ошибаться по поводу своего уровня, поэтому по самоанализу также важна обратная связь.



## Оценка методом 360°

Метод «360 градусов» – это способ оценки персонала. Он помогает определить, насколько сотрудник соответствует занимаемой должности через опрос руководителей и коллег. По итогам можно сформировать объективную картину того, насколько сотрудник соответствует тем или иным компетенциям.

### Когда можно использовать метод «360 градусов»

- Если нужно **сформировать кадровый резерв**. Особенно в больших компаниях с разветвлённой сетью филиалов, где у HR-отдела нет возможности отслеживать прогресс каждого сотрудника. Анкетирование по методу 360 поможет быстро выявить тех, кого стоит повысить или перевести в другой отдел.
- Если нужно **спланировать обучение**. Когда нужно понять, какие знания и навыки стоит прокачивать сотрудникам – оценка «360 градусов» подскажет ответ. При регулярном составлении ИПР у каждого члена команды будет понимание, как он может принести максимальную пользу бизнесу.
- Если нужно **оценить управленческие качества руководителей**. В оценке участвуют сами сотрудники, а значит, можно получить достоверные данные о том, что они думают о своем непосредственном начальнике. При условии, что соблюдается анонимность.

- Если нужно **сформировать обратную связь для сотрудника**. Благодаря оценке со всех сторон руководитель может озвучить не только личное мнение, но и поделиться информацией, полученной от других участников оценки, не называя имен.
- Если нужно **оценить не количественные показатели, а soft skills**. Это набор качеств, которые позволяют взаимодействовать с окружающими – коммуникабельность, умение слушать и слышать, инициативность и др.

Оценку 360 градусов можно провести в iSpring Learn. Анкетирование легко автоматизировать: вам не придётся тратить время на сбор и анализ результатов. Система сама соберёт удобные отчёты по каждому сотруднику.

[Попробовать оценку методом 360 бесплатно →](#)

## Примеры индивидуального плана развития

Собрали образцы документа с планом и несколько примеров ИПР для разных категорий сотрудников. Можете воспользоваться ими как основой для собственных программ или составить планы с нуля.

## Образец ИПР сотрудника

Вот так может выглядеть документ, в котором будут фиксироваться цели, сроки и мероприятия. Формат документа может различаться в зависимости от того, как принято оформлять бумаги в конкретной компании.

### Индивидуальный план развития сотрудника (форма для заполнения)

Образец

ФИО сотрудника: \_\_\_\_\_

Подразделение/должность: \_\_\_\_\_

ФИО руководителя: \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Период планирования: \_\_\_\_\_

Знания/компетенции/ навыки	Цель	Срок	Конкретные действия по развитию	Необходимая поддержка	Метод контроля	Отметка о выполнении

Комментарий линейного  
руководителя: \_\_\_\_\_

Комментарий сотрудника: \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подпись руководителя: \_\_\_\_\_

Подпись сотрудника: \_\_\_\_\_

## Образец индивидуального плана развития руководителя

От руководителя требуются такие качества, как умение управлять людьми, координировать процессы, принимать решения и брать на себя ответственность. Эти компетенции стоит развивать, если сотрудник уже находится на руководящей должности или его планируют повысить в ближайшее время.

### Образец индивидуального плана развития руководителя службы продаж (фрагмент)

Образец

Ф.И.О. и должность управленца: Сидоров П.К., начальник отдела по работе с клиентами

Ф.И.О. и должность непосредственного руководителя: Иванов А.С., коммерческий директор

Ф.И.О. коуча: Крылова Е.У.

Срок: с 14.06.2024 по 29.12.2024

**Цель развития:** выработать навыки стратегического мышления и командообразования. Инициировать и реализовать с командой единомышленников проект "Как увеличить продажи в компании на 30%". К тому моменту, как сроки ИПР истекут, проект должен быть реализован на 50%.

Развиваемые компетенции	Ожидаемый результат			
Лидерство	1. Выдвинуть идею "Как увеличить продажи в компании на 30%". Представить идею так, чтобы ее приняли и разрешили реализовать. До 14.09.2024			
	2. Оформить идею как проект и составить стратегический план реализации проекта. Представить вышестоящему руководителю и гендиректору, получить одобрение. До 05.10.2024			
	3. Собрать команду и работать над проектом. На момент оценки должно быть выполнено 50% работ. До 29.12.2024			
Способы развития	Мероприятия по развитию	Чья поддержка требуется	Сроки реализации и результат (заполняет управленец)	Отметка о результате (заполняет непосредственный руководитель)
Развитие на рабочем месте (что я должен делать на рабочем месте, чтобы достичь результатов 1, 2, 3)	Проанализировать ситуацию в компании за последние 2 года. Продумать, как можно было бы оптимизировать бизнес-процессы так, чтобы увеличить уровень продаж. Выдвинуть идею и утвердить ее у гендиректора	Иванов А.С., Тополев И.Т., гендиректор	До 14.07.2024 продумать предложение, оформить и представить непосредственному руководителю. Если нужно, внести изменения. До 01.08.2024 согласовать с гендиректором. Получить разрешение реализовать идею	03.07.2024 представил идею. Предложение было не рабочее. Изучил изменения на рынке, проанализировал ситуацию в секторе и с клиентами. 14.07.2024 представил рабочую идею. 26.07.2024 представил ее гендиректору и получил разрешение воплотить в жизнь.
	Оформить идею в проект. Продумать каждый этап реализации проекта: сроки, действия, затраты, цель, результат. Согласовать план с вышестоящими руководителями и гендиректором. Получить одобрение	Иванов А.С., Тополев И.Т., гендиректор	Составить план реализации проекта и согласовать его с непосредственным руководителем до 14.07.2024. Получить разрешение от гендиректора реализовать план до 28.08.2024	01.08.2024 представил план реализации проекта. Допустил несколько незначительных ошибок. Забыл обозначить сроки двух этапов, допустил ошибку в расчетах. Исправил недочеты, 12.08.2024 представил готовый план, который согласовал 17.08.2024 с гендиректором
Способы развития	Тренинги / игры / развивающие тренинги	Кто посоветовал	Результат	Результат, %
Развитие через обучение (тренинги/игры)	Прослушать вебинар "Бизнес-команда. Формирование и управление"	Крылова Е.У.		100

## Пример ИПР сотрудника на линейной должности

ИПР пригодится, когда сотрудник решит профессионально вырасти – как горизонтально, так и вертикально. Например, для горизонтального роста и перевода в зарубежный филиал работнику понадобится выучить язык страны, куда он хочет поехать. А для вертикального роста – изучать управленческие навыки.

### Образец индивидуального плана развития сотрудника на год (фрагмент)

Образец

		Варианты развития навыков					
ФИО сотрудника	Петров Иван Сидорович	Курсы					
Цели на год	Освоить использование в процессе разработки GHA, облачных технологий от Яндекс	Книги					
Куратор	Шестипалов К	Статьи					
Должность куратора	Руководитель отдела						
Периодичность встреч	раз в квартал или по необходимости						
		Статус	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май
<b>Github Actions</b>		Подтвержден					
1. Ознакомиться с технологией сборки		Подтвержден	В процессе	В процессе	Подтвержден		
2. Перевести проекты на GHA		Подтвержден			В процессе	В процессе	Подтвержден
3. Наладить процесс разработки с использованием GHA		Подтвержден			В процессе	В процессе	Подтвержден
<b>Я.Облако</b>		В процессе					
1. Ознакомиться с функциональными		В процессе				В процессе	
2. Перевести проекты на Я.Облако		В процессе				В процессе	
3. Наладить процесс разработки с использованием Я.Облако		Не начато					
<b>Менторство</b>		В процессе			В процессе	В процессе	В процессе
Стажер		В процессе			В процессе	В процессе	В процессе
Младший сотрудник		Не начато					

## Развивайте сотрудников, следите за результатами и помогайте бизнесу расти

С iSpring Learn вы сможете  
провести оценку  
компетенций сотрудников,  
автоматизировать планы  
развития и выстроить  
систему обучения.

[Попробовать бесплатно →](#)

