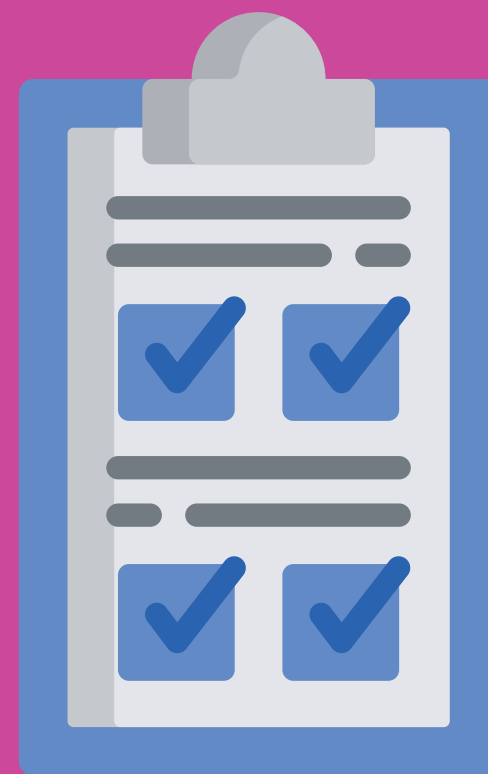


Como (e por
que) construir
um PDI com seus
colaboradores?



O Plano de Desenvolvimento Individual, mais conhecido como PDI, é um processo realizado dentro das organizações que tem como finalidade primária o desenvolvimento de competências.

O PDI pode trazer diversos resultados positivos tanto para o indivíduo, quanto para a organização. Através dele, é possível aumentar o engajamento e a motivação de profissionais, melhorar a performance do seu time, e até mesmo preparar colaboradores para assumir futuras posições de liderança na empresa.

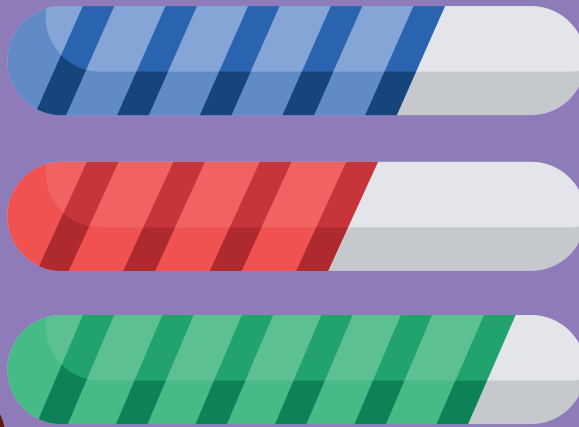
Trata-se de um método que proporciona resultados a curto, médio e longo prazo. O PDI organiza ideias, desejos e os transforma em planos de ações. Deve-se priorizar inicialmente os objetivos de curto prazo, linkando as competências que quer desenvolver com as atividades realizadas.

Na hora de construir o PDI é importante tomar cuidado para que ele não atenda apenas aos interesses da empresa, mas também esteja de acordo com os desejos profissionais e pessoais do colaborador.



E como construir o PDI?





Primeiramente, é necessário fazer uma análise situacional, para entender onde o colaborador se encontra hoje, quais são os seus pontos fortes e quais são os gaps a serem desenvolvidos. O PDI pode ser construído a partir dos resultados da Avaliação de Desempenho do colaborador, das competências desenhadas na Engenharia de Cargos do cargo ocupado (ou que virá a ser ocupado futuramente) na análise de competências do Perfil, e também nas competências que o colaborador gostaria de desenvolver.

Após realizar o levantamento das necessidades de desenvolvimento, é hora de elencar quais competências serão o foco do trabalho do PDI. É natural que tenhamos vontade de desenvolver várias competências ao mesmo tempo, mas é preciso direcionar as energias, focando naquelas que são prioridade, de acordo com o contexto, para que seja possível alcançar resultados satisfatórios.



Feito isso, é hora de estabelecer metas e prazos para cada competência a ser trabalhada no PDI, ou seja, definir onde o colaborador deseja chegar. É extremamente importante que as metas e prazos sejam estabelecidas de comum acordo, e que sejam possíveis de serem cumpridas, respeitando a complexidade das tarefas e a rotina do colaborador.





Desenvolver competências não é nenhum bicho de sete cabeças, e não é necessário criar metas mirabolantes, pois pequenas ações, inseridas no dia a dia de trabalho, já são efetivas. Por exemplo, envolver o colaborador em projetos que vão além do seu escopo de trabalho; definir experiências que ele deve ter em sua própria área ou em outra; benchmarking com outros profissionais; leitura de livros; realizar um curso ou treinamento online; entre outras coisas. O plano de desenvolvimento deverá ser personalizado, de forma a atender as especificidades de cada pessoa.

Para obter êxito com o PDI, é essencial que haja um acompanhamento das metas, seja por parte do RH ou das lideranças, pois assim o colaborador se sentirá amparado, e a empresa poderá ajudá-lo a superar possíveis obstáculos no meio do caminho. A frequência desse acompanhamento irá depender do tempo estipulado para o alcance das metas.

Agora que vocês já sabem como construir um plano de desenvolvimento individual, é hora de colocar em prática e começar a desenvolver seus membros!



**Caso tenha alguma dúvida,
entre em contato com o
gerente da sua conta.
Estamos à disposição
para te ajudar!**

Sucesso Sempre!
Time do Sucesso do Cliente Solides

