

de carreras y sucesión

Las empresas siempre han sabido lo importante que es gestionar el desarrollo de sus empleados de forma dinámica y eficiente. Por eso es esencial contrarrestar esta situación e ir más allá de la gestión tradicional y centralizada de los planes de carrera, hacia una gestión coordinada y modular que abarque otras esferas organizativas, como la formación, la movilidad interna y la gestión de incentivos.

Profesional de RRHH

Desarrollo profesional

- Crear y definir planes genéricos de carrera para cada una de las unidades que componen la organización. Conocer las preferencias de carrera de un empleado. Asignar uno o más tutores a cada plan de carrera.
- Definir los periodos de tiempo que han de pasar entre las distintas fases de los planes de carrera.
- Gestionar los cambios que se produzcan con el tiempo, usando registros históricos de los planes de carrera. Fomentar el desarrollo individual, teniendo en cuenta las perspectivas de carrera.

Contribuya a una gestión sencilla, dinámica y flexible de los planes de desarrollo de sus empleados

- Anticipar la rotación del personal analizando los planes internos de movilidad y sucesión.
- Planificar la sucesión.
- Adaptación a la evolución constante.
- Controlar la capacidad de la Organización para detectar la necesidad de hacer cambios.

Planifique la sucesión para anticiparse a la rotación

- Analizar los resultados de la evaluación del empleado.
- Conocer el gap de conocimiento de una persona con respecto a los conocimientos requeridos en las distintas fases del plan de carreras.

Evalúe la eficacia de los cursos

Portal del Empleado/Responsable

Responsables

- Ver un informe detallado del empleado que tiene un plan de carrera asociado.
- Colaborar de forma activa con el personal de RRHH en la definición, el desarrollo y la gestión de los planes de carrera.
- Aprobar y seguir los planes de acción relacionados con los planes de carrera.
- Solicitar formación para un empleado con el fin de que adquiera los conocimientos necesarios para ocupar los puestos previstos en su plan de carrera.

Proponga activamente planes de formación

Empleados

- Acceso directo a los planes de carrera.
- Revisión y supervisión de su desarrollo (formación, coaching, empowerment...).

Participación de los empleados en el diseño y la planificación de sus planes de carrera

Usuarios en Movilidad

Gestión de SMS

- Comunicación de sus deseos y metas personales y profesionales, recomendaciones y planes de acción

Gestión eficaz de la comunicación