

Модели и технологии обучения персонала розницы в период изменений

bussines.class



Бизнес-тренинги высшего класса

бизнес-тренер Станченко Андрей:
astanchenko@mail.ru
+38 050 334 27 14

СТАНЧЕНКО АНДРЕЙ

Бизнес-тренер, проверивший на практике то, чему обучает

Миссия: повышение эффективности сотрудников и Компаний за счет точной диагностики, предоставлении практических инструментов и заряжающего стиля ведения тренингов.

Кандидат наук. 2 тренерских образования: европейская и русско-украинская школы

5 лет тренерского опыта в Украине, странах СНГ и Балтии. Построение систем корпоративного обучения и коучинга

Собственный опыт продаж и управления в бизнесе. 7 лет в мультинациональной Компании

Сертифицированный консультант Hogan – мирового лидера в области оценки для отбора и развития персонала.

Проект по повышению вовлеченности сотрудников отмечен наградой как лучший социальный проект года.

За доклад на «Конференции по управлению персоналом -2008» признан лучшим спикером.

В России представляется ведущей тренинговой Компанией «БЕСТ-Тренинг»,



-
- Какие Вы знаете типы изменений?

А типы сотрудников по отношению к изменениям?

Три источника кризиса

"Владельцы капитала будут стимулировать рабочий класс **покупать** все больше и больше дорогих товаров, зданий и техники, толкая их тем самым к тому, чтобы они брали все более дорогие **кредиты**, до тех пор, пока кредиты не станут невыплачиваемыми. Невыплачиваемые кредиты ведут к **банкротству банков**, которые будут национализированы государством, что в итоге и приведет к возникновению..коммунизма".

Карл Маркс, 1867 г.

Самые главные вопросы

- Зачем?
- Кто?
- Кого?
- Чему?
- Сколько?
- Как?

Основные вопросы

- Зачем? Исходя из чего?
- Кто учит? модель
- Кого учить?
- Чему учить?
- Сколько инвестировать (тратить)?
- Как оценивать результат?

Зачем?

Оценка степени влияния бизнес-тренингов на изменение бизнес-показателей компании



УРОВНИ КОМПАНИИ

Уровень	Содержание
1. Система	Смысл существования компании (подразделения, конкретной должности) : миссия, стратегия, цели, задачи. То, что составляет основу мотивации.
2. Структура	Каким образом распределяются обязанности, полномочия, зоны ответственности. Функционал, процедуры и регламенты.
3. Информация (политика)	Как реально идут информационные потоки в организации. Кто, кому, какую информацию передает, где скапливается информация, где ее не хватает.
4. Корпоративная культура	Как люди взаимодействуют между собой: принципы, ценности, мнения, установки, ритуалы, принятые формы взаимодействия.
5. Персонал	Конкретные люди с их знаниями, умениями, навыками, личностными особенностями

Вопрос «Кого»?

связан с вопросом

«Сколько?»

Кто?

Возможные модели

«Чему?»

Базовые блоки тренинга навыков линейного руководителя (hard skills)

**Алгоритмы коуч-цикла
и коуч-сессии**

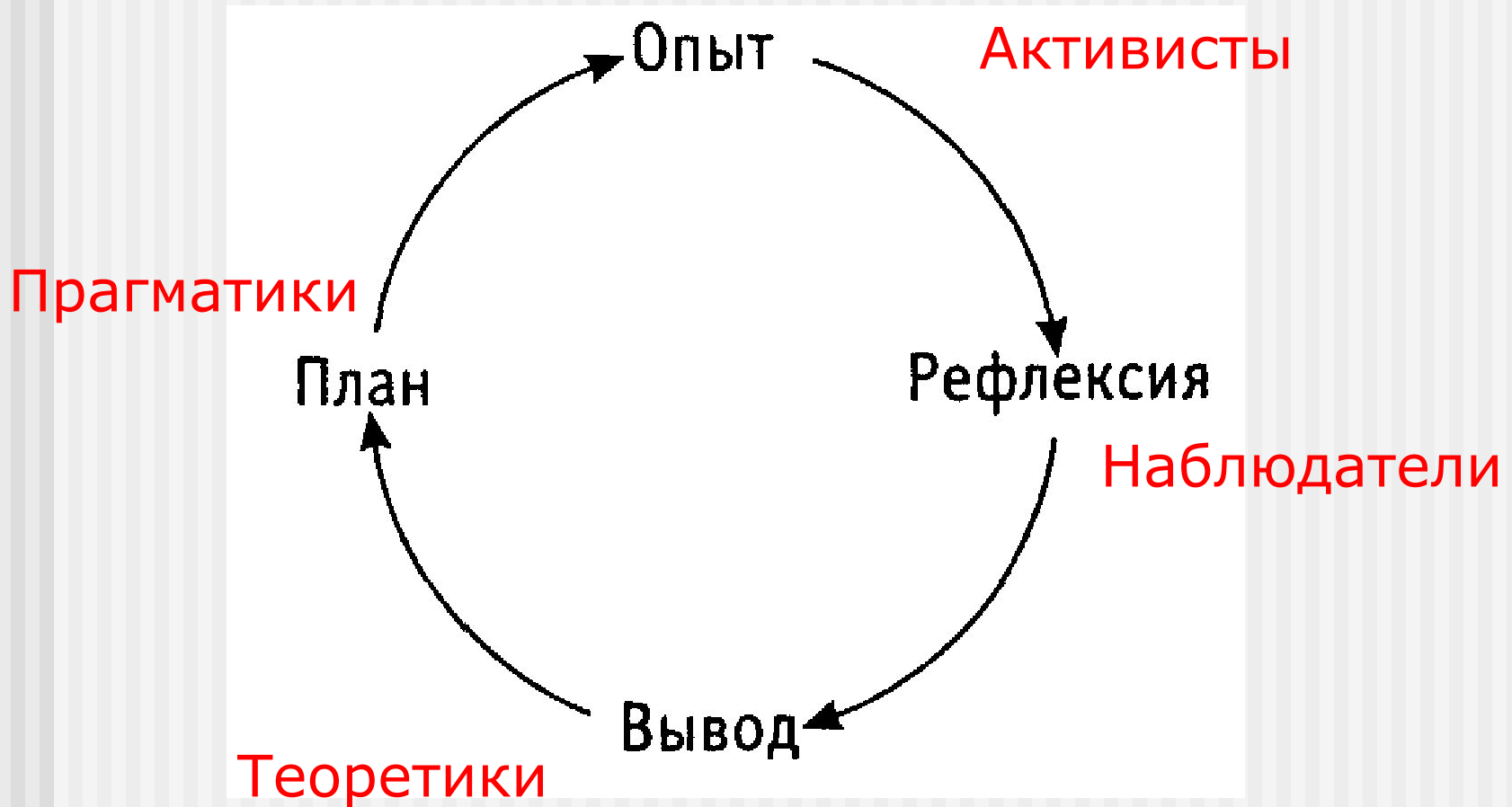
**Алгоритм Наставничества
(алгоритм продажи)**

**Алгоритм
Делегирования**

**Алгоритмы обратной
связи
(критика и похвала)**

КАК?

Honey & Mumford выделили четыре стиля обучения, связанные с циклом обучения



МОДЕЛЬ СИТУАЦИОННОГО РУКОВОДСТВА Hersey, Blanchard



КАК?

- С модерациями и межмодульными встречами
- Кратность и длительность модулей
- Тренинговые методы
- Технология посттренинга

Тренинговые эффекты



Методы и технологии обучения персонала розницы

bussines.class



Бизнес-тренинги высшего класса

бизнес-тренер Станченко Андрей:
astanchenko@mail.ru
+38 050 334 27 14