КАРТА КУРСА
ИНСТРУМЕНТЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

ИНСТРУМЕНТЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ

ОБУЧЕНИЕ
- ВНУТРЕННЕЕ И ВНЕШНЕЕ ОБУЧЕНИЕ, ОЧНОЕ ИЛИ ДИСТАНЦИОННОЕ, ОТКРЫТОЕ ИЛИ ЗАКРЫТОЕ
- КОУЧИНГ ВНЕШНИЙ (ГРУПП., ИНД.)
- КОНКУРСЫ, СОРЕВНОВАНИЯ, ИГРЫ, ТЕСТИРОВАНИЕ

РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕМ
- КОУЧИНГ, СУПЕРВИЗИЯ, ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ, РАБОТА С ЧЕК-ЛИСТАМИ, ТЕСТАМИ, ИПР, ДВОЙНЫЕ ВИЗИТЫ
- НАСТАВНИЧЕСТВО, ИНСТРУКТИРОВАНИЕ, ДЕМОНСТРАЦИЯ
- РАЗВИВАЮЩЕЕ ДЕЛЕГИРОВАНИЕ
- ПОДДЕРЖИВАЮЩЕЕ ЗНАНИЯ ОБУЧЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕМ НА СОБРАНИЯХ ИЛИ ИНД-НО
- ИСТОРИИ, АНАЛОГИИ, МЕТАФОРЫ
- МОТИВИРУЮЩИЕ БЕСЕДЫ

САМООБУЧЕНИЕ
- САМООБУЧЕНИЕ (КОРП. ПОРТАЛ, БИБЛИОТЕКА, ФОРУМЫ) ИЛИ ВНЕШНИЕ ИСТОЧНИКИ
- ШЕДОУИНГ – СОТРУДНИК НАБЛЮДАЕТ ЗА ДРУГИМ
- БАДДИНГ – СОВМЕСТНОЕ РАЗВИТИЕ С КОЛЛЕГОЙ

ПРОЕКТЫ
- РАБОЧИЕ ГРУППЫ, ПРОЕКТЫ
- ПРОЕКТЫ С КОНСУЛЬТАНТАМИ
- СОЗДАНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ СТРАТЕГИИ

ЛЕСТНИЦА СТАДИЙ РАЗВИТИЯ

1. ОСОЗНАНИЕ
«ДА, Я ЗНАЮ, ЧТО МНЕ НАДО РАЗВИВАТЬ»
ДАЙТЕ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

2. ПРИНЯТИЕ
«ДА, Я ИСКРЕННЕ ВЕРЮ, ЧТО ЭТО МОЯ ОБЛАСТЬ РАЗВИТИЯ»
ПОМОГИТЕ СОТРУДНИКУ ПРИНЯТЬ СИТУАЦИЮ

3. МОТИВАЦИЯ К ДЕЙСТВИЮ
«ДА, Я ИСКРЕННЕ ХОЧУ ЭТО ИЗМЕНИТЬ»
ЗАМОТИВИРУЙТЕ: ЗАЧЕМ СОТРУДНИКУ РАЗВИВАТЬСЯ?

4. СОЗДАНИЕ ПЛАНА РАЗВИТИЯ
«ДА, ЗНАЮ, ЧТО КОНКРЕТНО НЕОБХОДИМО ДЕЛАТЬ»
ИСПОЛЬЗУЙТЕ МОДЕЛЬ 70/20/10

5. РЕАЛИЗАЦИЯ
«ДА, ПОСТОЯННО РАБОТАЮ НАД СОБОЙ, ИСПОЛЬЗУЯ ВСЕ ВОЗМОЖНОСТИ»
ПОДДЕРЖИВАЙТЕ МОТИВАЦИЮ, ПРАЗДНУЙТЕ УСПЕХИ!

6. РЕЗУЛЬТАТ
ПОЗДРАВЛЯЕМ!

РЕЗУЛЬТАТ ЕСТЬ / НЕТ, Я НЕ ВИЖУ РЕЗУЛЬТАТА
ГДЕ-ТО ДОПУЩЕНА ОШИБКА! ВОЗВРАЩАЕМСЯ НА ОДНУ ИЗ СТУПЕНЕЙ

ПРИНЦИП 70-20-10

70% НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ
ОБУЧЕНИЕ НА РАБОТЕ
РАЗВИВАЮЩИЕ ЗАДАЧИ
КРОСС-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ КОМАНДЫ
ПРОЕКТЫ

20% РАЗВИТИЕ РУКОВОДИТЕЛЕМ И ОТНОШЕНИЯ
ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ И КАРЬЕРЫ, ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ
НАСТАВНИЧЕСТВО
ОБУЧЕНИЕ НА СОБРАНИЯХ
КОУЧИНГ
НЕТВОРКИНГ

10% ОБУЧЕНИЕ
ТРЕНИНГИ
E-LEARNING
КОНФЕРЕНЦИИ
СЕРТИФИКАЦИИ
ТЕСТЫ

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

ВРЕМЯ ОТ ОБУЧЕНИЯ ДО РЕЗУЛЬТАТА

ТРЕНИНГ И ДРУГИЕ СТРУКТУРИРОВАННЫЕ ОБУЧЕНИЯ	УСВОЕНИЕ НОВЫХ ЗНАНИЙ И ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ОТКЛИК	ПЕРЕНОС ОБУЧЕНИЯ НА РАБОТУ	ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ/ БИЗНЕС-ПОКАЗАТЕЛЕЙ

ЧТО ОБЫЧНО ИЗМЕРЯЕТСЯ

ДОЛЖНО ИЗМЕРЯТЬСЯ ТО, ЧТО ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ВАЖНО ДЛЯ БИЗНЕСА

ЧТО МОЖНО РАЗВИВАТЬ?

ЗНАНИЯ – ЗАФИКСИРОВАННАЯ И ПРОВЕРЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ

УМЕНИЯ – ОСВОЕННЫЕ ЧЕЛОВЕКОМ СПОСОБЫ ВЫПОЛНЕНИЯ ДЕЙСТВИЙ НА ОСНОВЕ ПРИОБРЕТЕННЫХ ЗНАНИЙ И НАВЫКОВ

НАВЫКИ – ДВИГАТЕЛЬНЫЕ, СЕНСОРНЫЕ И УМСТВЕННЫЕ ДЕЙСТВИЯ, ДОВЕДЕННЫЕ ДО АВТОМАТИЗМА ПУТЕМ МНОГОКРАТНОГО ПОВТОРЕНИЯ

РЕШЕНИЯ – ВЫБОР ПОДХОДЯЩЕГО ДЕЙСТВИЯ

УСТАНОВКИ – МНЕНИЕ О ТОМ, КАК «ПРАВИЛЬНО»

ЦИКЛ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

НАВЫКИ

К	ОТ
4 НЕОСОЗНАННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ	1 НЕОСОЗНАННАЯ НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ
3 ОСОЗНАННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ	2 ОСОЗНАННАЯ НЕКОМПЕТЕНТНОСТЬ

УМЕНИЯ

ЗНАНИЯ

ФОРМЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ

- СЛЫШУ, ВИЖУ, ГОВОРЮ, ДЕЛАЮ – 90% ТРЕНИНГ
- СЛЫШУ, ВИЖУ, ГОВОРЮ – 60-70% СЕМИНАР
- СЛЫШУ И ВИЖУ – 40-50% ПРЕЗЕНТАЦИЯ
- СЛЫШУ – 10% ЛЕКЦИЯ

ТРЕНИНГ

ТРЕНИНГ
- БИЗНЕС-ТРЕНИНГ - ГРУППОВАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ, ОТРАБОТКИ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ
- СОДЕРЖАНИЕ КАЖДОГО МОДУЛЯ (ПОДТЕМЫ) ТРЕНИНГА: ПРОБЛЕМАТИЗАЦИЯ – ТЕОРИЯ – ОТРАБОТКА НАВЫКА – ОБСУЖДЕНИЕ (ЧТО ПОЛУЧИЛОСЬ, ЗОНЫ РАЗВИТИЯ, КАК ПРИМЕНЯТЬ В РАБОТЕ)

ВИДЫ
- ОТКРЫТЫЙ: УЧАСТНИКИ ПРИХОДЯТ ИЗ РАЗНЫХ КОМПАНИЙ
- КОРПОРАТИВНЫЙ: КАСТОМИЗИРОВАННОЕ ОБУЧЕНИЕ ВНУТРИ КОМПАНИИ (ОТРАЖАЕТ СПЕЦИФИКУ, ЗАДАЧИ)
- ОЧНЫЙ: ТРЕНЕР И ГРУППА В ОДНОМ ПОМЕЩЕНИИ
- ДИСТАНЦИОННЫЙ: ВЕБИНАРЫ, E-LEARNING

ПРОЦЕСС
- ПРЕДТРЕНИНГ: ПОДГОТОВКА И ИНТЕРВЬЮ С УЧАСТНИКАМИ, РУКОВОДИТЕЛЯМИ, ЗАКАЗЧИКАМИ ОБУЧЕНИЯ
- ТРЕНИНГ: ПРОВЕДЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ
- ПОСТТРЕНИНГ: ЗАКРЕПЛЕНИЕ ИЗУЧЕННОГО ПОСЛЕ ОБУЧЕНИЯ
- ТЕСТИРОВАНИЕ ДО И ПОСЛЕ

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ

E-LEARNING
- ОТ АНГЛ. ELECTRONIC LEARNING - ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ. СОТРУДНИК САМ УЧИТСЯ ПЕРЕД КОМПЬЮТЕРОМ (ИЛИ ДР. УСТРОЙСТВОМ), В МУЛЬТИМЕДИЙНОЙ УЧЕБНОЙ СРЕДЕ. ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ, ИНФОРМИРОВАНИЯ, ТРЕНИРОВКИ, ФОРМИРОВАНИЯ КОРП. КУЛЬТУРЫ

ВЕБИНАРЫ
- УДАЛЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ, КОГДА ТРЕНЕР НАХОДИТСЯ ПЕРЕД СВОИМ КОМПЬЮТЕРОМ, А ОБУЧАЮЩИЕСЯ – ПЕРЕД СВОИМИ, ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ ИНТЕРНЕТ

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ
- «+»: ДЕШЕВЛЕ, СТАНДАРТИЗИРОВАННО, ЛЕГЧЕ МАСШТАБИРОВАТЬ, ОБУЧАЕМЫЙ САМ ВЫБИРАЕТ ВРЕМЯ, МЕСТО, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ЗАНЯТИЙ
- «-»: МАЛО ОТРАБОТКИ НАВЫКОВ, ОБМЕНА ОПЫТОМ, ОБУЧЕНИЕ МОЖЕТ БЫТЬ ФОРМАЛЬНЫМ, КАЧЕСТВО, ЗАПОМИНАНИЕ И УСВОЯЕМОСТЬ ОБЫЧНО НИЖЕ ОЧНОГО И СИЛЬНО ЗАВИСИТ ОТ МОТИВИРОВАННОСТИ ОБУЧАЕМОГО

Опорный конспект для закрепления материала после прохождения обучения. © GET Global. Все права защищены. Копирование запрещено.

ИНСТРУМЕНТЫ ПОДДЕРЖКИ ЗНАНИЙ ПОСЛЕ ТЕНИНГА

- ПОСТ-ТРЕНИНГ С ТРЕНЕРОМ, ТЕСТЫ, ОЦЕНКА
- ЗАКРЕПЛЕНИЕ ЗНАНИЙ НА СОБРАНИЯХ С РУКОВОДИТЕЛЕМ
- ПОДДЕРЖКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: КОУЧИНГ, НАСТАВНИЧЕСТВО, РАБОТА С ЧЕК-ЛИСТАМИ И ОБРАТНОЙ СВЯЗЬЮ, ДВОЙНЫЕ ВИЗИТЫ, ПРОЕКТЫ
- СОСТАВЛЕНИЕ ИПР (ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПЛАНОВ РАЗВИТИЯ) И РАБОТА С НИМИ
- КОНКУРСЫ, СОРЕВНОВАНИЯ, ИГРЫ

РАЗВИВАЮЩЕЕ СОБРАНИЕ: ПОДДЕРЖКА ЗНАНИЙ НА СОБРАНИИ РУКОВОДИТЕЛЕМ

РАЗВИВАЮЩЕЕ СОБРАНИЕ
- РУКОВОДИТЕЛЬ ВЫБИРАЕТ ФРАГМЕНТ ИЗ ПРОЙДЕННОГО НА ТРЕНИНГЕ МАТЕРИАЛА
- ПОВТОРЯЕТ ЕГО С СОТРУДНИКАМИ, ОБСУЖДАЕТ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ИНСТРУМЕНТОВ НА ПРАКТИКЕ
- СПОСОБСТВУЕТ ФОРМИРОВАНИЮ БАЗЫ ЗНАНИЙ И ЛУЧШИХ ПРАКТИК

КАК
- НА СОБРАНИИ КОМАНДЫ – 1-3 РАЗА В МЕСЯЦ ПО 2 ЧАСА
- МАТЕРИАЛЫ И ПРОГРАММА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ РАЗВИВАЮЩЕГО СОБРАНИЯ МОГУТ БЫТЬ ПОДГОТОВЛЕНЫ ТРЕНЕРАМИ-РАЗРАБОТЧИКАМИ

ПРОЦЕСС
- КОРОТКОЕ ВОВЛЕКАЮЩЕЕ УПРАЖНЕНИЕ
- НАПОМИНАНИЕ ТЕОРИИ
- ОБСУЖДЕНИЕ ПОЛЕВОЙ ПРАКТИКИ
- РОЛЕВЫЕ ИГРЫ
- ПРОВЕРКА ДОМАШНЕГО ЗАДАНИЯ И ЗАДАНИЕ ПЕРЕД СЛЕДУЮЩИМ РАЗВИВАЮЩИМ СОБРАНИЕМ

СУПЕРВИЗИЯ

СУПЕРВИЗИЯ
- ОТ АНГЛ. SUPERVISION – «НАБЛЮДЕНИЕ». РУКОВОДИТЕЛЬ НАБЛЮДАЕТ ЗА РАБОТОЙ СОТРУДНИКА, ЗАТЕМ ПОМОГАЕТ УЛУЧШИТЬ РАБОТУ, НАЙТИ НОВЫЕ ПУТИ, РЕШИТЬ СЛОЖНУЮ ЗАДАЧУ
- ПРОЦЕСС: НАБЛЮДЕНИЕ (ИЛИ СОТРУДНИК РАССКАЗЫВАЕТ О СИТУАЦИИ) – ПОМОЩЬ В АНАЛИЗЕ – ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

ДВОЙНЫЕ ВИЗИТЫ
- РУКОВОДИТЕЛЬ ВМЕСТЕ С СОТРУДНИКОМ ПРИХОДЯТ К КЛИЕНТУ
- ДО ВИЗИТА: КОНТРАКТИНГ, ЦЕЛИ НА ВИЗИТ И ПО РАЗВИТИЮ
- НА ВИЗИТЕ: НАБЛЮДЕНИЕ, ВЕДЕНИЕ ЗАПИСЕЙ, АТМОСФЕРА ПОДДЕРЖКИ
- ПОСЛЕ: ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ, ПЛАН РАЗВИТИЯ, КОУЧИНГ

ИПР И ЧЕК-ЛИСТЫ
- ИПР (IDP, PDP) – ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ. ГОТОВИТ СОТРУДНИК ПРИ ПОМОЩИ РУКОВОДИТЕЛЯ. ВАЖНО ПОСТОЯННО ОТСЛЕЖИВАТЬ ПРОГРЕСС, В ИПР ВХОДЯТ: ЗОНЫ РАЗВИТИЯ, ПЛАН ДЕЙСТВИЙ, РЕСУРСЫ, СРОКИ, ПОКАЗАТЕЛИ
- ЧЕК-ЛИСТ: СПИСОК НАВЫКОВ И ОПИСАНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ИНДИКАТОРОВ ПО КАЖДОМУ

НАСТАВНИЧЕСТВО

НАСТАВНИЧЕСТВО
- НАСТАВНИК (МЕНТОР) – РУКОВОДИТЕЛЬ ИЛИ СТАРШИЙ СОТРУДНИК – ПЕРЕДАЕТ СВОЙ ОПЫТ МЕНЕЕ ОПЫТНОМУ КОЛЛЕГЕ
- РАБОТА НАСТАВНИКА ОЦЕНИВАЕТСЯ ПО ПРОГРЕССУ ОБУЧАЕМОГО

ТЕХНИКИ
- **«ДЕЛАЙ КАК Я»:**
  1)ДЕЛАЕМ ВМЕСТЕ;
  2)ПОСЛУШАЙ, ПОСМОТРИ, СДЕЛАЙ КАК Я
- **«СДЕЛАЙ САМ»:**
  1) СДЕЛАЙ САМ, Я ПОДСКАЖУ;
  2)СДЕЛАЙ САМ, ПРОАНАЛИЗИРУЙ ОПЫТ, СДЕЛАЙ ВЫВОДЫ, СДЕЛАЙ ПРАВИЛЬНО

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ
- «+»: МОТИВАЦИЯ НАСТАВНИКА, ВОВЛЕЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ОБУЧАЕМОГО
- «-»: ВРЕМЯ НАСТАВНИКА, ИНОГДА НЕЖЕЛАНИЕ ДЕЛИТЬСЯ ОПЫТОМ

КОУЧИНГ

КОУЧИНГ
- БЕСЕДА КОУЧА (РУКОВОДИТЕЛЯ ИЛИ ВНЕШНЕГО КОУЧА) С КОУЧИ (СОТРУДНИКОМ). КОУЧ ЗАДАЕТ ВОПРОСЫ И ПОМОГАЕТ НАЙТИ РЕШЕНИЯ, ПОСТАВИТЬ И ДОСТИЧЬ ЦЕЛИ. ЗАДАЧА НЕ ДАТЬ ГОТОВОЕ РЕШЕНИЕ, НО ЧТОБЫ КОУЧИ САМ НАШЕЛ ВАРИАНТ РЕШЕНИЯ И ВЗЯЛ НА СЕБЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТ. ВАЖНО УДЕРЖИВАТЬСЯ ОТ МЕНТОРИНГА

ПРИНЦИПЫ
- ОСОЗНАННОСТЬ
- ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
- ДОВЕРИЕ
- ПОДДЕРЖКА

ЦЕЛИ КОУЧИНГА
- ПОМОГАЕТ НАЙТИ РЕШЕНИЕ, КОГДА У СОТРУДНИКА НЕ ХВАТАЕТ КОМПЕТЕНЦИЙ ИЛИ РЕШИМОСТИ. УЧИТ ДУМАТЬ И БРАТЬ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
- СЛУЖИТ ДЛЯ РАСКРЫТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ЛИЧНОСТИ
- ОБЕСПЕЧИВАЕТ БОЛЕЕ РЕЗУЛЬТАТИВНУЮ РАБОТУ
- ПОВЫШАЕТ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ
- ФОКУСИРУЕТСЯ НА БУДУЩИХ ВОЗМОЖНОСТЯХ, А НЕ НА ПРОШЛЫХ ОШИБКАХ

КОУЧИНГОВАЯ МОДЕЛЬ GROW

GOALS (ЦЕЛИ)
- ВОПРОСЫ О ЦЕЛЯХ (ДАЛЬНИХ И НА СЕССИЮ)
  - *КАКИМ ВИДИШЬ РЕЗУЛЬТАТ? ЧТО БУДЕТ КРИТЕРИЕМ ДОСТИЖЕНИЯ?*
  - *КАК УЗНАЕШЬ, ЧТО ДОСТИГ?*

REALITY (СИТУАЦИЯ)
- ВОПРОСЫ О СИТУАЦИИ
  - *ЧТО ПРОИСХОДИТ? КАКОВЫ РЕСУРСЫ?*
  - *ЧТО МЕШАЕТ? КАК ДЕЛАЕШЬ СЕЙЧАС?*

OPTIONS (ВАРИАНТЫ)
- ВОПРОСЫ О ВАРИАНТАХ РЕШЕНИЯ
  - *ЧТО ДЕЛАЛ В АНАЛОГИЧНЫХ СИТУАЦИЯХ РАНЕЕ?*
  - *ЧТО НЕ ДЕЛАЛ? КАКИЕ ЕЩЕ ЕСТЬ ПУТИ?*
  - *ЧТО МОГЛО БЫ ПОМОЧЬ? КТО?*

WILL (ПЛАНЫ)
- ВОПРОСЫ О КОНКРЕТНЫХ ПЛАНАХ
  - *К КАКОМУ ВАРИАНТУ ТЫ СКЛОНЯЕШЬСЯ?*
  - *КАКИЕ ШАГИ УЖЕ СЕЙЧАС МОЖЕШЬ СДЕЛАТЬ?*
  - *С ЧЕГО НАЧАТЬ? КАКИЕ РИСКИ? ЧТО С ЭТИМ ДЕЛАТЬ?*
  - *КАКАЯ ПОМОЩЬ НУЖНА?*

ШЕДОУИНГ

ШЕДОУИНГ
- ОТ АНГЛ. SHADOW – ТЕНЬ. СОТРУДНИК СЛЕДУЕТ ЗА ДРУГИМ СОТРУДНИКОМ ИЛИ РУКОВОДИТЕЛЕМ В ТЕЧЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ
- ПОСЛЕ ОН МОЖЕТ ОБСУДИТЬ НАБЛЮДЕНИЯ, ЗАДАТЬ ВОПРОСЫ

ДЛЯ ЧЕГО
- ДЛЯ ПРОФ. ОРИЕНТАЦИИ, АДАПТАЦИИ НОВИЧКОВ, ПЕРЕВОДА НА НОВУЮ ДОЛЖНОСТЬ
- СОТРУДНИК: УЗНАЕТ ПРОЦЕСС РАБОТЫ, КУЛЬТУРУ, ДЕЛАЕТ ВЫБОР ПОЗИЦИИ
- КОМПАНИЯ: ДЕЛАЕТ ВЫБОР СОТРУДНИКА, АДАПТИРУЕТ К ДОЛЖНОСТИ

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ
- «+»: ПРОСТО И БЕЗ ЗАТРАТ
- «-»: КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ, ВРЕМЯ

БАДДИНГ

БАДДИНГ
- ОТ АНГЛ. BUDDY – ПРИЯТЕЛЬ, BUDDYING – ОБЩЕНИЕ С ПРИЯТЕЛЕМ. ДВА СОТРУДНИКА (НЕ НАХОДЯЩИХСЯ В ПОДЧИНЕНИИ ДРУГ К ДРУГУ) ВСТРЕЧАЮТСЯ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ ПРОГРЕССА В ОСВОЕНИИ НОВОГО, РЕШЕНИЯ ПОСТАВЛЕННЫХ ПЕРЕД НИМИ ЗАДАЧ

ДЛЯ ЧЕГО
- ПОДДЕРЖКИ В НОВЫХ НАЧИНАНИЯХ
- НАПОМИНАНИЯ ДРУГ ДРУГУ О ПОСТАВЛЕННЫХ ЦЕЛЯХ
- ОБМЕНА МНЕНИЯМИ, ЭКСПЕРТИЗОЙ, ОБРАТНОЙ СВЯЗЬЮ

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ
- «+»: ПРОСТО И БЕЗ ЗАТРАТ
- «-»: КАЧЕСТВО ПРОЦЕССА ЗАВИСИТ ТОЛЬКО ОТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, МОТИВИРОВАННОСТИ И ОСОЗНАННОСТИ «ПРИЯТЕЛЕЙ»

Международная тренингово-консалтинговая компания GET Global:

getglobal.ru

Тренинги: 65 программ
Модернизация и фасилитация
Международные проекты
Бизнес-игры

Обучение и консалтинг:
стратегический,
HR, T&D, маркетинговый
производственный

Коучинг
Обучение тренеров, консультантов, школа HRD
Клуб HR Среда