

**A hiányzó láncszem, avagy
a híd a tréning és az üzleti
eredmények között**



*„Csak azt tudjuk menedzselni, amit
tudunk mérni!”*

A „tréningturizmus” jelensége



Visszarendeződés ?

**SZOKÁSOK?
MEGGYŐZŐDÉS?
KEZDETI NEHÉZSÉGEK?
KÖRNYEZET VISSZAJELZÉSEI?**

2000

előtt

„Juhéé, holnap tréning!!! 😊”

után

„MÁR MEGINT TRÉNING... ☹️”

„MÁR TUDOK MINDENT... ☹️”

ALKALMAZÁS SZINTŰ FEJLESZTÉSI PROGRAMOKRA VAN SZÜKSÉG



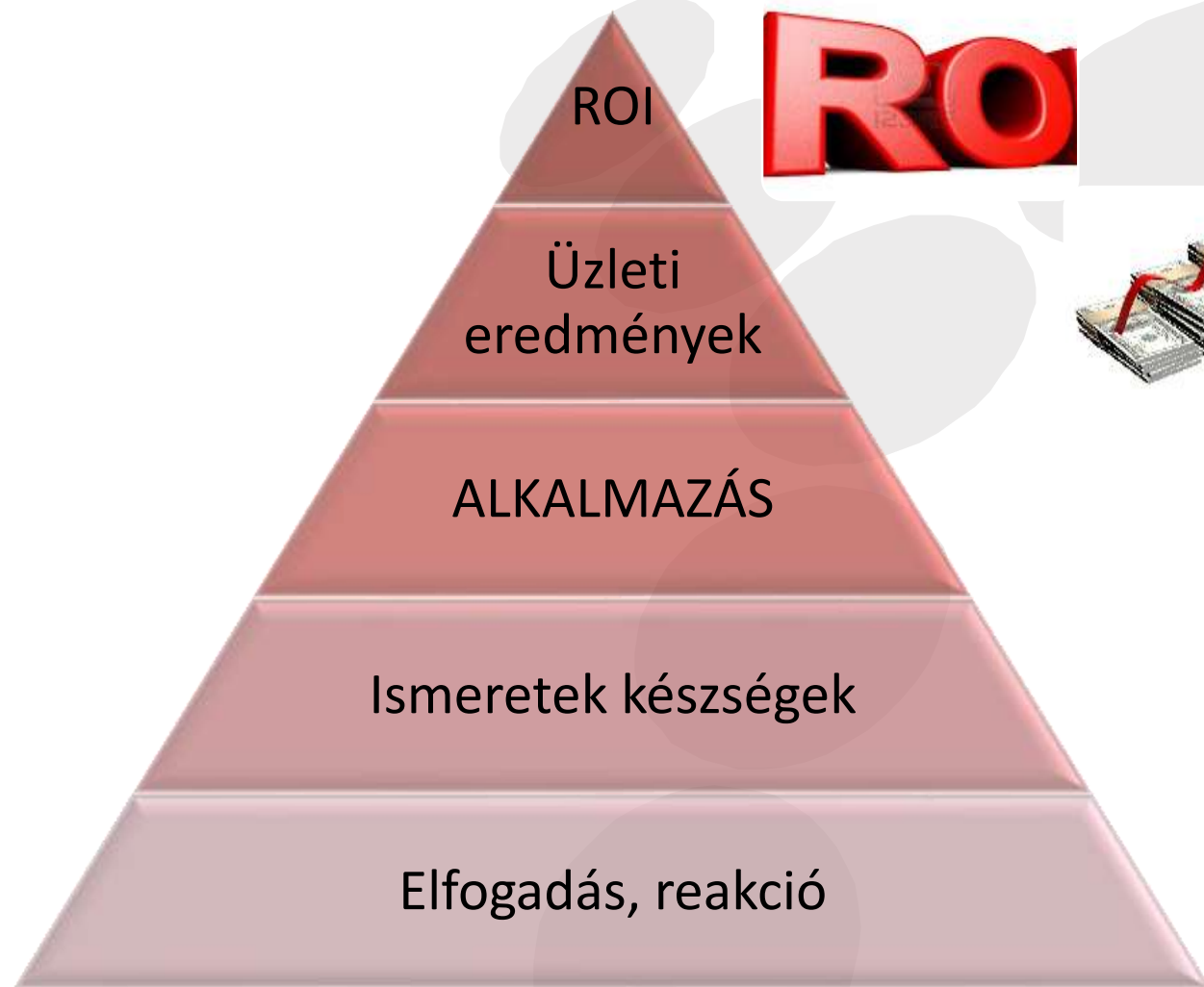
Mennyire jó befektetés a tréning?



A tréning – ha jól csináljuk – a világ egyik legjobb befektetése



Fejlesztési hatáslánc mérése



ROI



Az alkalmazás szakaszai

1. Tréningen megérti és elfogadja, hogy szükség van az újra
2. A tréningen ki is próbálhatja, laboratóriumi körülmények
3. Az első kipróbálás – nem lesz tökéletes
4. Elemzés és újabb próbák
5. Kitartás – tovább tökéletesíteni az új gyakorlatot
6. Rendszeres használat

Mérési alapelvek

„Munkatársaink fejlesztése egy komoly befektetés, vagyis mérnünk kell a hozamát és a sikerességét!”

„Mérés nélkül vakon repülünk!”

„Csak azt tudjuk menedzselni, amit tudunk mérni!”

„Amit mérünk, az megvalósul”

„Amit lehet mérjünk meg, amit nem, azt tegyük mérhetővé!”



Peter F. Drucker

KI MÉRJEN?

„Nem tudok aranytojáást tojni, de azt tudom, hogy melyik az aranytojás”

A mérés folyamata

1. Mérési rendszer kialakítása – meglévő rendszerek tesztelése
2. Mérési rendszer betanítása – Ki, mit, hogyan fog mérni?
3. Nullás bemérés
4. Célkitűzések megfogalmazása – HONNAN – HOVÁ?
5. Program tervezése - mérés tervezése
6. Köztes mérések, MAC – fejlesztési modell
7. Visszamérés



Nagyvállalati esettanulmány

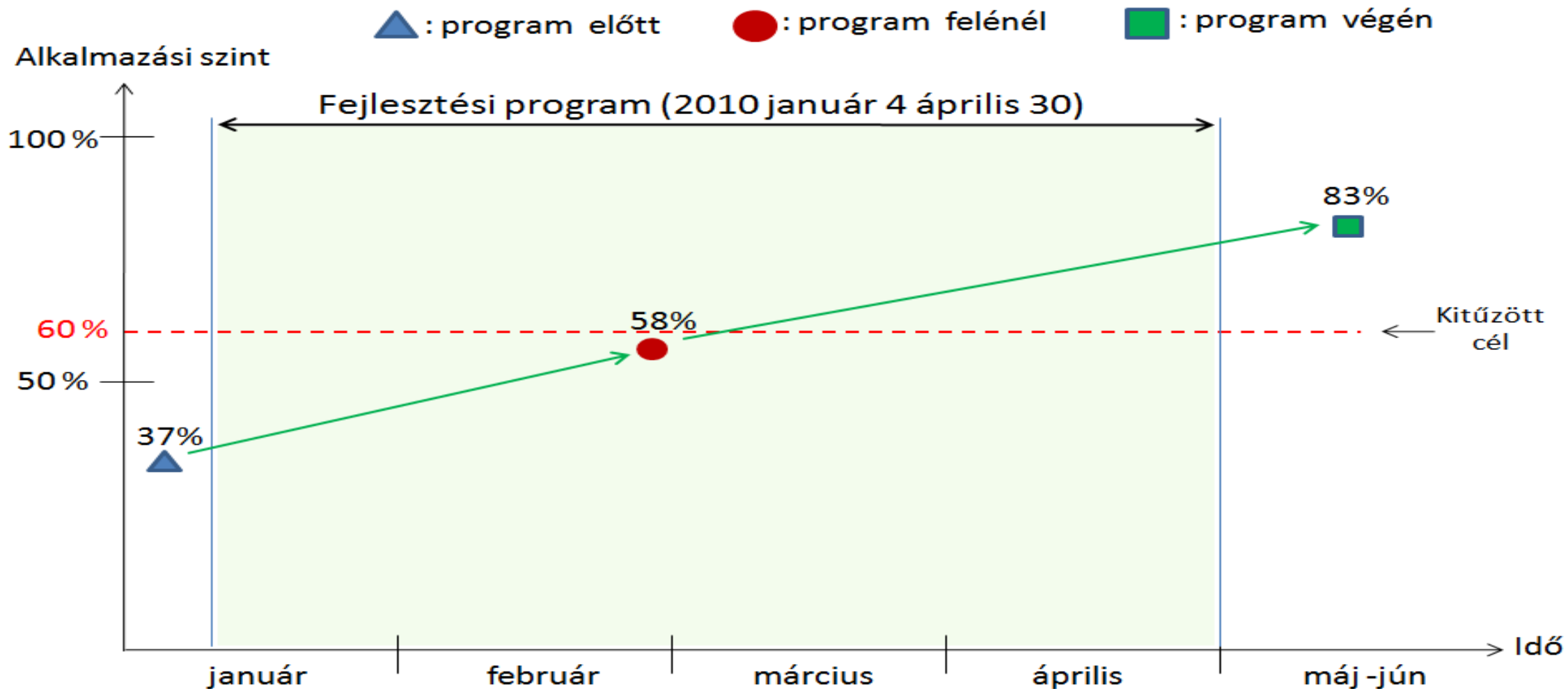
KIINDULÁSI HELYZET

- 180 fő képzése
- Több értékesítési tréningen vettek már részt, legtöbbjük tapasztalt
- Alkalmazás szintű program kell
- Lehetőleg sikerdíjas konstrukcióban
- 4 hónap alatt

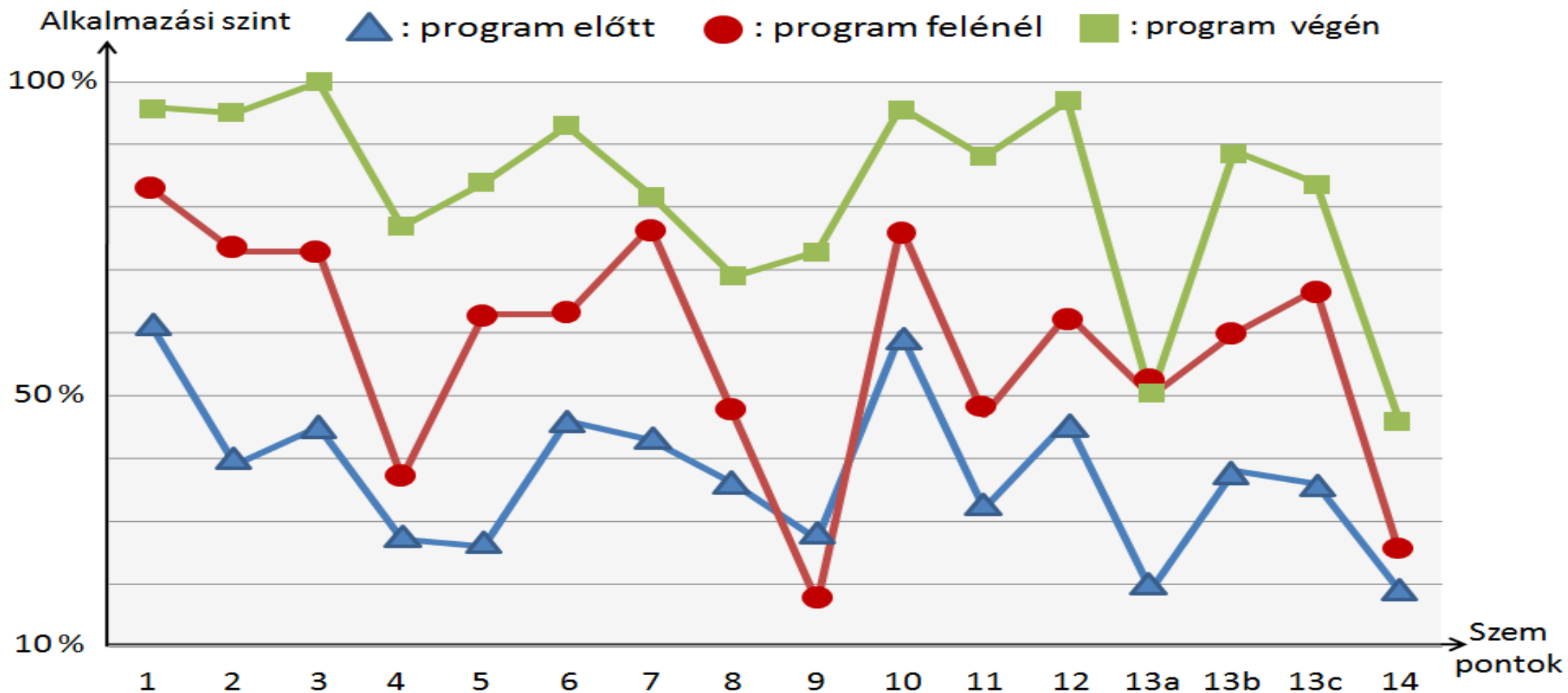
KULCSPONTOK

- Minél több impulzus
- Hozzáállás változtatás
- Gyakorlatias, alkalmazás központú tréning
- Be kell vonni a vezetőket, el kell kötelezni őket
- Mérsni kell alkalmazás szinten
- A mérésbe be kell vonni a vezetőket és a társosztályokat is

Nagyvállalati esettanulmány 180 fő képzése, alkalmazás mérés

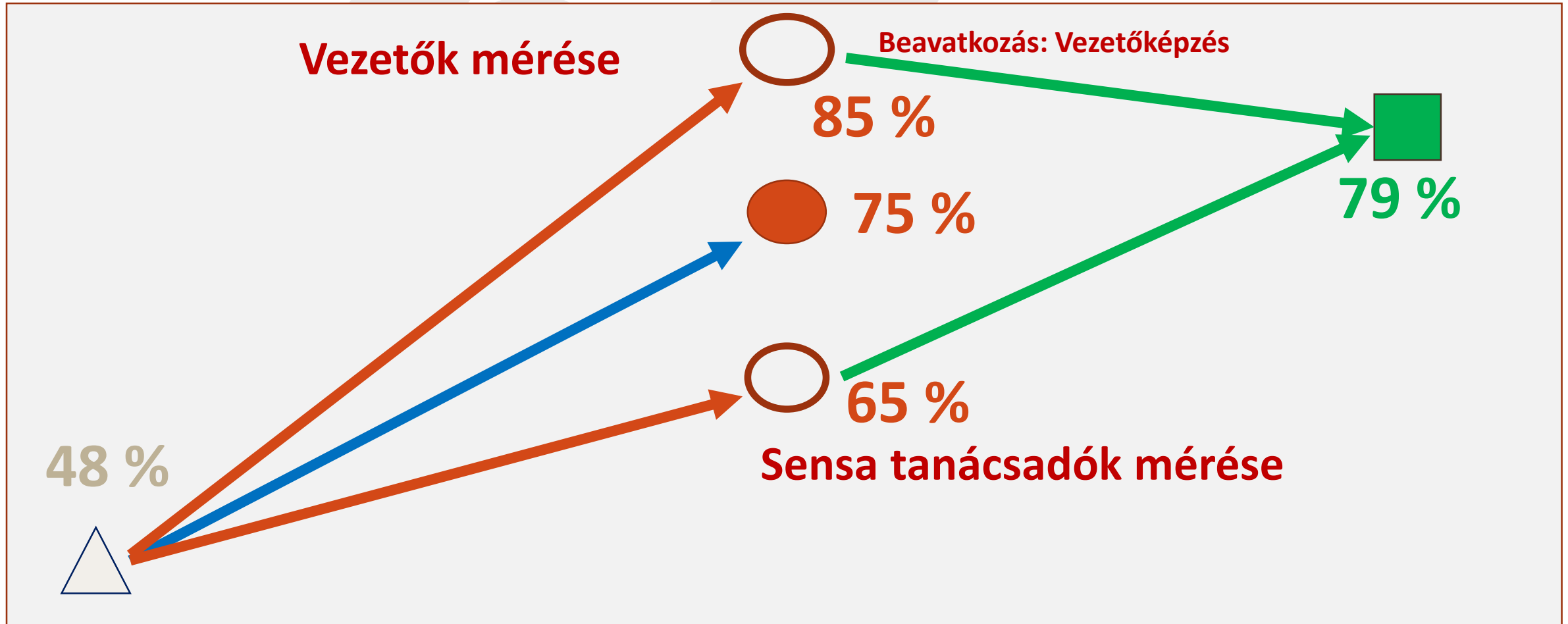


Alkalmazási szempontrendszer a méréshez

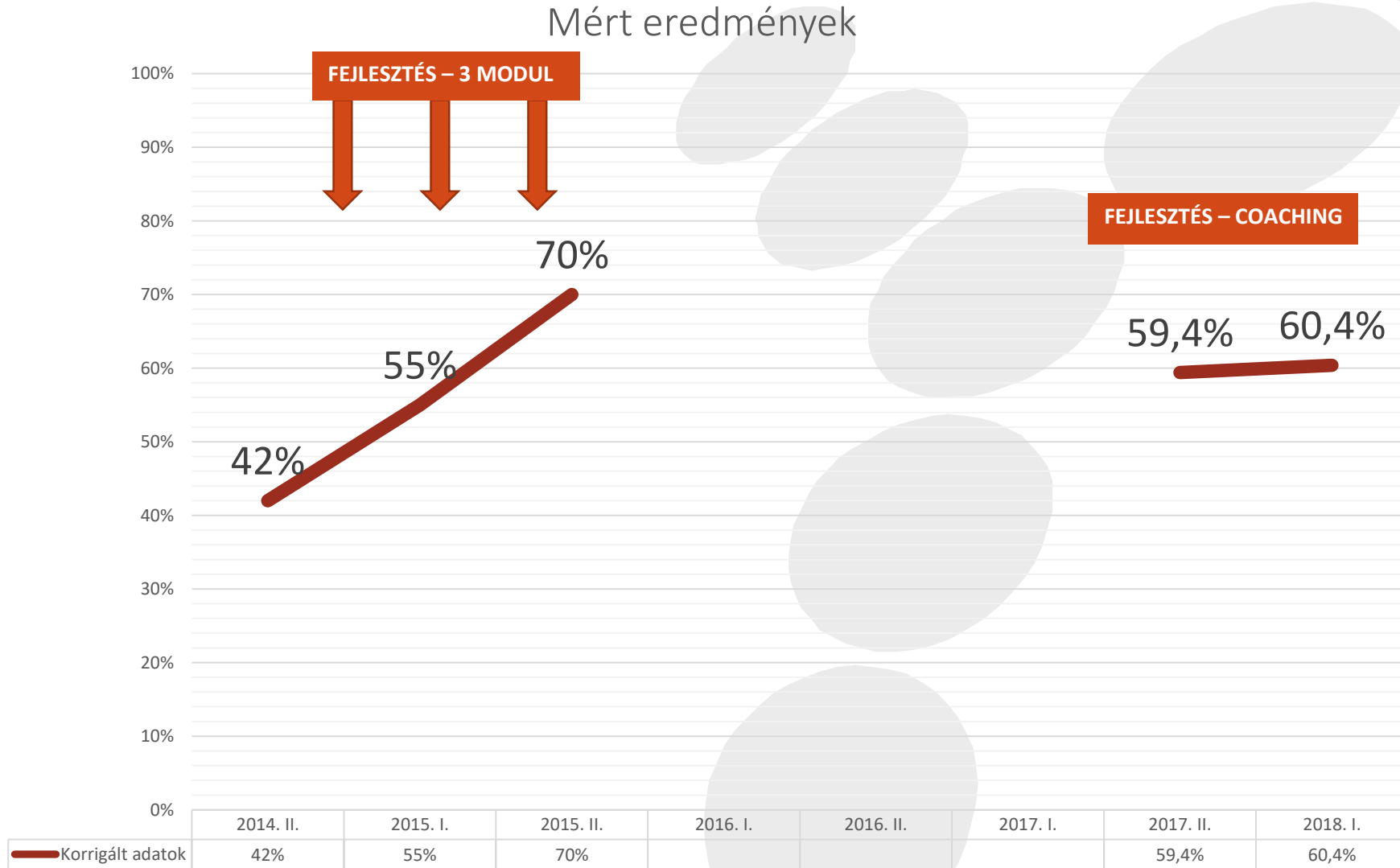


A köztes mérés jelentősége II.

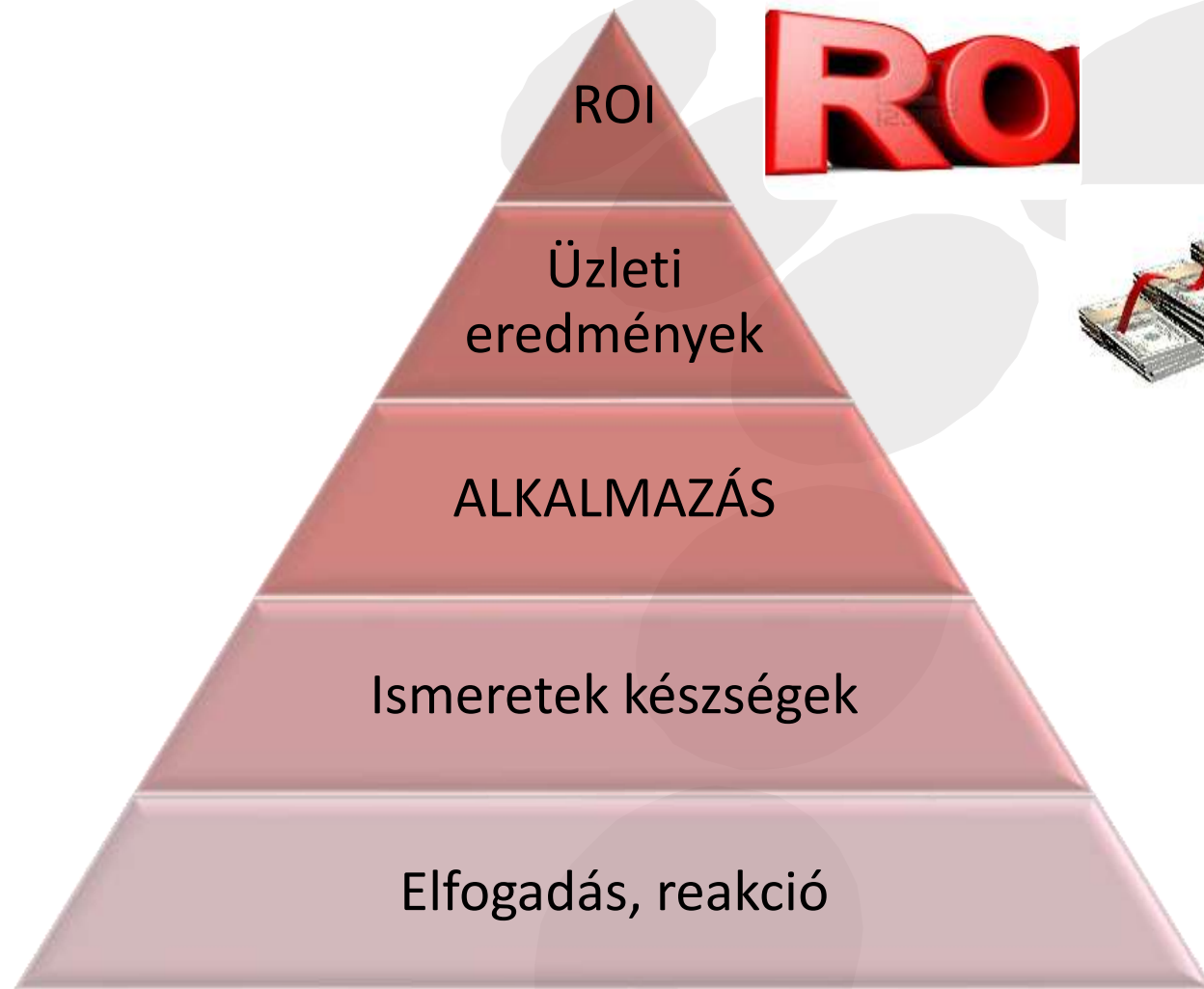
A mérések összehangolása



Nagyvállalati esettanulmány 2.



Fejlesztési hatáslánc mérése



ROI



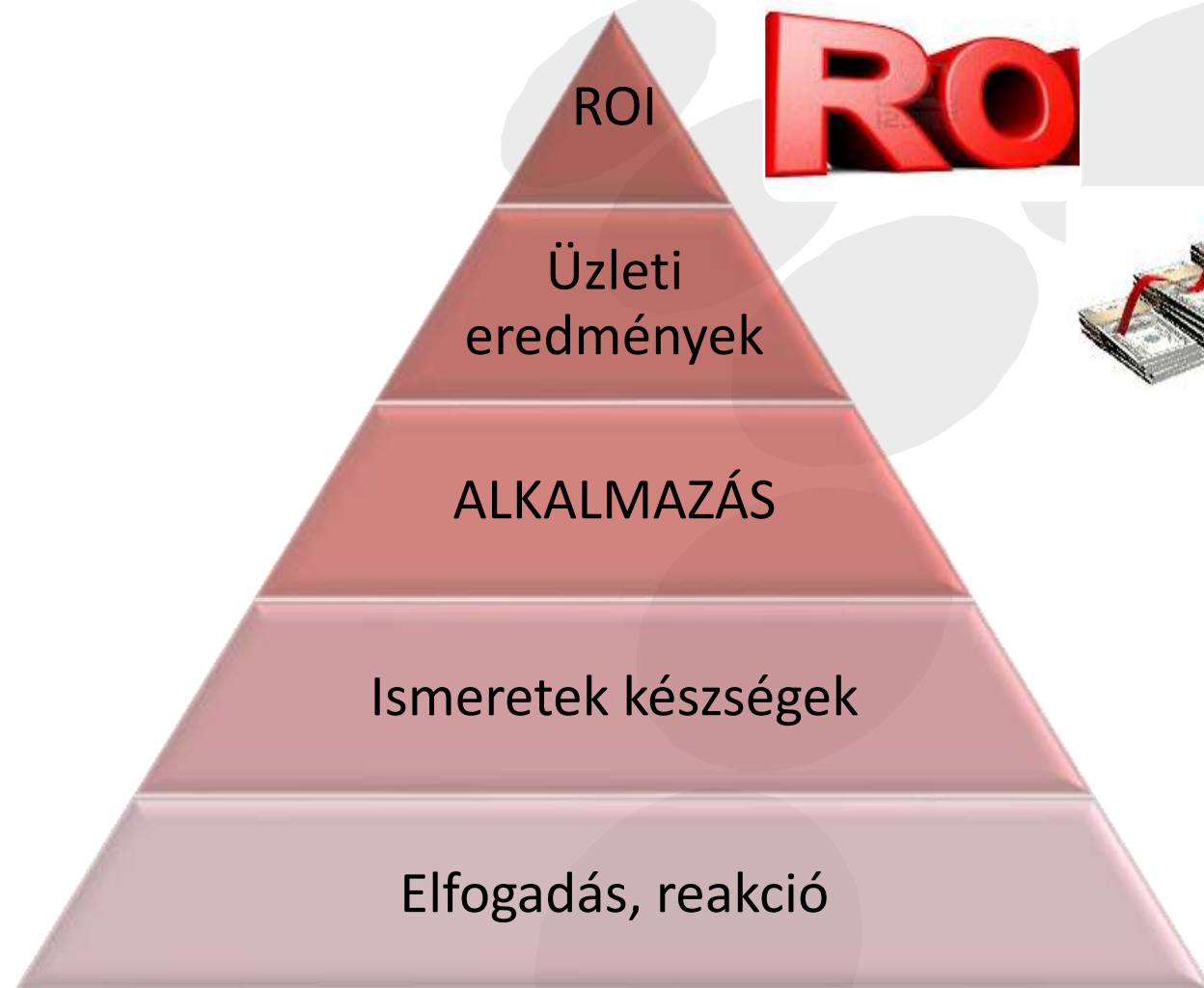
Mérés eredmény szinten

Hogyan különítsük el a fejlesztésből származó eredményeket?

- **PILOT PROGRAM – BANKI ESETTANULMÁNY**

- 10 MUNKATÁRS KIVÁLASZTVA A 150-BŐL
- 2 HÉT, TRÉNING – COACHING VEGYESEN
- A PILOT CSOPORT EREDMÉNYESSÉGE MEGNÉGYSZEREZŐDÖTT
- ITT IS MÉRTÜK AZ ALKALMAZÁSI SZINTET IS (40% → 87%)

Fejlesztési hatáslánc mérése



ROI



Mérés megtérülés szinten

Befektetés 50 millió Ft

Fejlesztési program hossza: 1 év

Résztevők 50 fő

Megtérülés:

6%-os forgalom növekedés, tiszta nyereség 500 millió FT

Megtérülési ráta: 9 szerez megtérülés

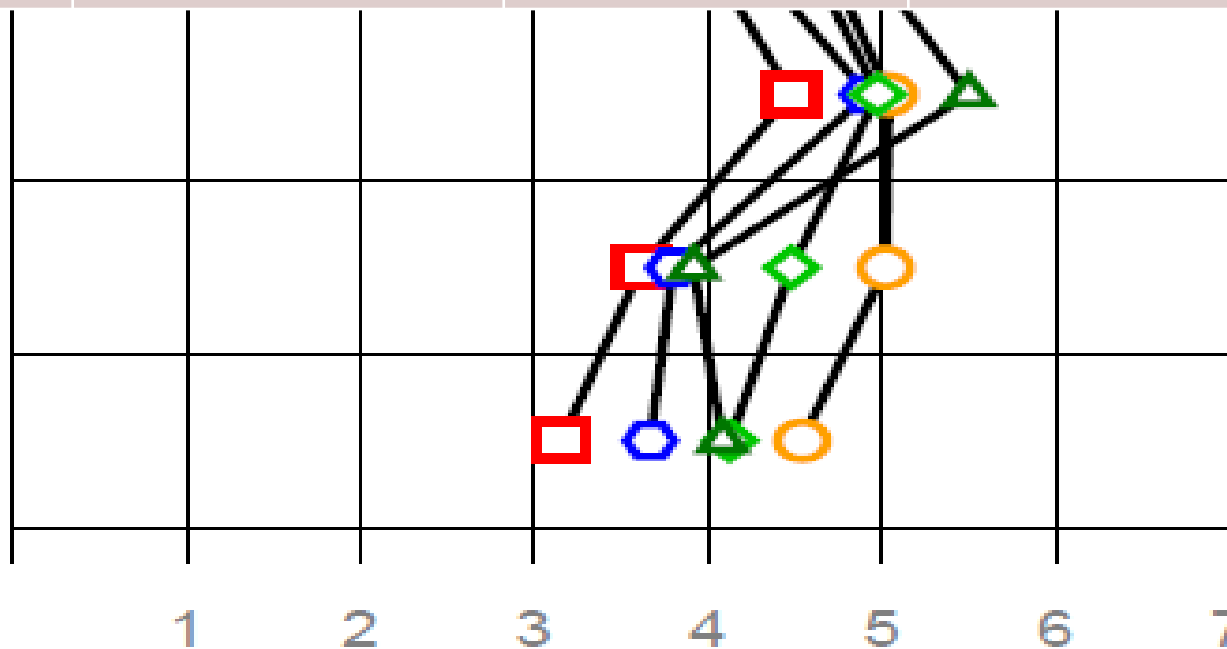
Mellette folyamatosan mértük az alkalmazási szintet is.

Szervezeti kultúra mérése

MÉRT SZINTEK	REMÉNY ÚTJÁN VEZETÜNK	FÉLELEM ÚTJÁN VEZETÜNK	FEJLŐDŐ SZERVEZET	EGÉSZSÉGES SZERVEZET
ÜZLETI EREDMÉNY FÓKUSZ				
FOLYAMAT/AKTIVITÁS FÓKUSZ				
FEJLESZTÉS FÓKUSZ, KÉPZÉSEK, TRÉNINGEK				

Nagyvállalati esettanulmány 3.

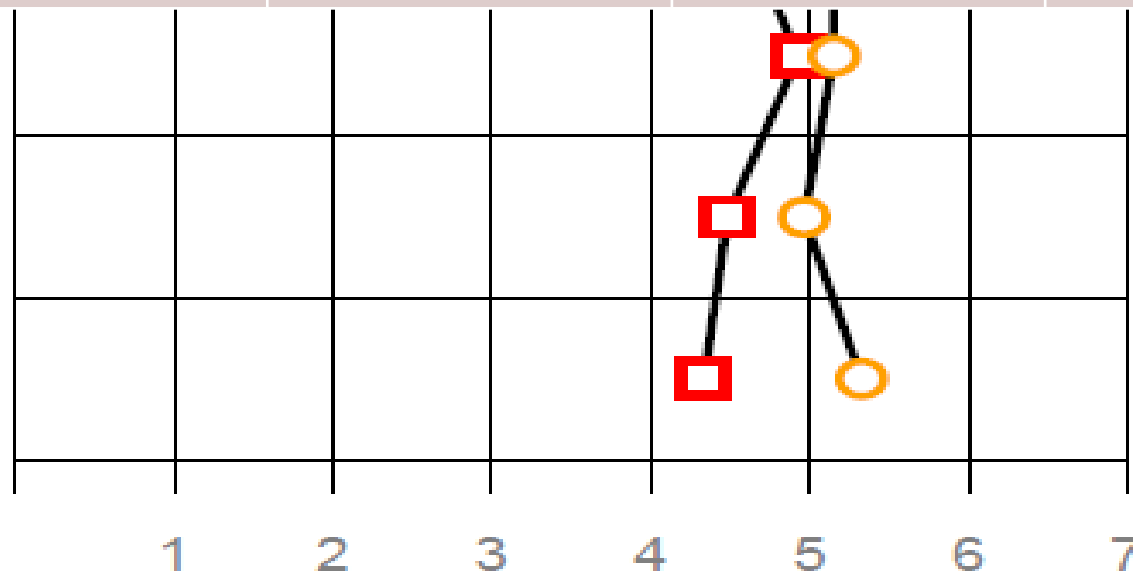
MÉRT SZINTEK	REMÉNY ÚTJÁN VEZETÜNK	FÉLELEM ÚTJÁN VEZETÜNK	FEJLŐDŐ SZERVEZET	EGÉSZSÉGES SZERVEZET
ÜZLETI EREDMÉNY FÓKUSZ				
FOLYAMAT/AKTIVITÁS FÓKUSZ				
FEJLESZTÉS FÓKUSZ, KÉPZÉSEK, TRÉNINGEK				



□ Egyedi vevők (8 fő)

Nagyvállalati esettanulmány 3.

MÉRT SZINTEK	REMÉNY ÚTJÁN VEZETÜNK	FÉLELEM ÚTJÁN VEZETÜNK	FEJLŐDŐ SZERVEZET	EGÉSZSÉGES SZERVEZET
ÜZLETI EREDMÉNY FÓKUSZ				
FOLYAMAT/AKTIVITÁS FÓKUSZ				
FEJLESZTÉS FÓKUSZ, KÉPZÉSEK, TRÉNINGEK				



■ Normál üzletkötők 2014. (30 fő)

○ Normál üzletkötők 2016. (26 fő)

V. Néhány kiemelt referencia munkánk

A teljesség igénye nélkül ...

- | | | | |
|------------------------|---------------------|----------------------|-------------------|
| – MOL | – Cargill | – Opel | – KPMG |
| – Dreher | – Syngenta | – Profirent | – SE Schneider |
| – Vodafone | – Suzuki | – Payer | – Posta Biztosító |
| – Generali | – Bachl | – Denso | – Ganteline |
| – AXA Bank | – Delphi | – IKEA | – Datalogic |
| – Sanoma | – Iqor | – Planning & Trading | – Grundfos |
| – Magyar Telekom | – Raiffeisen | – BorgWarner | – Lapcom |
| – Pernod Ricard | – Canon | – ELMŰ | |
| – Bayer | – Berlin Chemie | | |
| – Novartis | – Novo Nordisk | | |
| – Pfizer | – Abbott | | |
| – Egis | – Nycomed | | |
| – Boehringer Ingelheim | – Teva Magyarország | | |
| – Richter | – Replant Cargo | | |
| – Sanofi-Aventis | – Meda Pharma | | |
| – BMS | – Ventiv health | | |
| – Novartis | – Schering Plough | | |
| – Sandoz | – Ipsen | | |



***KÖSZÖNÖM
FIGYELMÜKET!***

Makó Ferenc
Sensa Consulting

