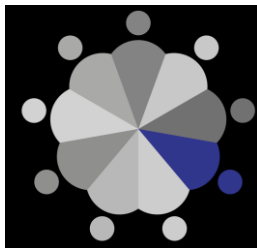


- 1 STRATEGIE TALENT MANAGEMENTU
- 2 NÁBOR A VÝBĚR
- 3 ONBOARDING
- 4 PERFORMANCE MANAGEMENT
- 5 SKILL GAP ANALÝZA**
- 6 TRÉNINK A ROZVOJ
- 7 ŘÍZENÍ NÁSTUPNICTVÍ
- 8 ODMĚNY A BENEFITY
- 9 OUTPLACEMENT

TENTOKRÁT SE ZAMĚŘÍME NA SKILL GAP ANALÝZU



TALENT MANAGEMENT



SKILL GAP ANALÝZA

PROGRAM



PREZENTACE

METODY SGA A ZDROJE INFORMACÍ

CASY Z PRAXE

- SW znalosti
- Porada managementu (součást projektu „Tok informací firmou“)

SGA A NOTINO

DESIGN SGA



Vzdělávací
opatření

Organizační
opatření

současné problémy
s výkonem

čas

budoucí potřeby

techniky

SGA

organizace
management
skupina

interview
pozorování
data

techniky

stupeň
řízení

organizace
oddělení – tým
jednotlivec
pracovní místo
pracovní úkol

hloubka
SGA

zdroje
informací

organizační
pracovní místo
individuální



- Využívání otevřených otázek
- Aktivní naslouchání
- Schopnost ovlivňovat zákazníka pomocí otázek
- Porozumění nákupní situaci / motivům zákazníka

PRACOVNÍ ÚKOL:

„ZJIŠŤOVÁNÍ POTŘEB ZÁKAZNÍKA“

- $S > P + I + N$
- zjistil dostatečně situaci?
- našel problémy zákazníka v naší oblasti služeb? (tj.implicitní potřebu)
- na 2 položené problémové nebo implikační otázky zjistit 1 implicitní potřebu
- nejméně 70% implicitních potřeb by mělo vést k vyjádření explicitní potřeby
- více otázek „nelze nekoupit“ než explicitních potřeb
- pro každou explicitní potřebu informovat o užitku (ne parametru či výhody)



1.

*Seznam
kompetencí*



2.

*Určení mezer v klíčových
kompetencích*

Znalosti
Dovednosti
Vlastnosti
Postoje
Zkušenosti

JAK NA TO:



*Seznam
kompetencí*

*Určení mezer v klíčových
kompetencích*



Court of Moravia