



**מנהל הדרכה בשותף  
ביישום האסטרטגיה  
האירגונית  
קווים מנחים**

- שמי ריקי דרור
- מנהלת הדרכה בחברת ש.ל.ה
- תואר ראשון במנהל עסקים
- יועצת תדמית אישית ולעסקים
- מוסמכת בניהול משאבי אנוש

# בשלוש נקודות



**השפעה של תוכנית ההדרכה  
בשיפור תוצאות עסקיות**



**ערך כמותי ב-% של התוצאות  
שהושגו בהדרכה**



**שינוי בידע, במיומנויות,  
ובעמדות של המנהלים לתוכנית  
ההדרכה**



# דרכי פעולה



## אבחון צרכים

- שאלון, ראיון, קבוצת מיקוד, תצפית על עובדים, בדיקת סקרים וניתוחם, למידה מתוך משובי ההדרכה משנה קודמת



## פיצוח

- סידור החומרים שנאספו לכדי תוכנית הדרכה
- חיבור לתוצאות עסקיות של הארגון (דוחות כספיים)
- שיפור הידע המקצועי מול תועלות לשיפור תוצאות עסקיות וחיבור לאסטרטגיה



## יציאה לדרך

- רתימה של הגורמים המשפיעים לרבות המנכ"ל
- יצירת הבנה מול גורמים משפיעים היכן קיים פער בין רמת ביצוע לבין שיפור מדיד של התוצאות העסקיות
- הצגת נתוני התייעלות כתוצאה מהדרכות מכוונות קודמות
- חיבור לעולם התוכן של המודרכים בשילוב מטרת השיפור

## מה נכון לעשות

### חיבור לאסטרטגיה



- הפיכת מחלקת ההדרכה במשאבי אנוש לשותף אסטרטגי, שיתוף = הצלחה

### שיקוף הפער ומהי ההדרכה המוצעת



- תהליך למידה מתחיל בזיהוי פער ומסתיים כאשר העובד מבצע את משימותיו כראוי

# דוגמא של CASE STUDY



**חיבור בין הדרכה מקצועית לתוצאות עסקיות ומדידות**

**יצירת שיח ארגוני סביב ההדרכה**

**להציג את תוצאות ההדרכה**



שיתוף ושיפור בחוויית המודרכים מוביל לשגשוג ופריחה

חשיבה "מחוץ לקופסא" - יצירת דרכי פעולה, חיפוש מנופי צמיחה  
הדרכתיים שאינם "עוד מאותו דבר"

Two in a box - העצמה של המוחות החושבים ליצירת שיתופי פעולה  
פוריים בין מקבלי ההחלטות

