

8 причин, благодаря которым Wilson Learning Worldwide (WLW) свыше 60 лет является мировым лидером в обучении, помогающем добиваться успеха

1. Полный спектр образовательных услуг

Полный спектр образовательных услуг позволяет Клиентам WLW получать быстрый результат. В нашем портфолио более чем 400 программ по следующим направлениям: Управление персоналом (*классический и проектный менеджмент*), Продажи и сервис, Личностный рост (*коммуникационные, презентационные, переговорные навыки, креативное мышление*), а также возможность проведения Центра Оценки Персонала. Каждое из направлений обучения может быть адаптировано к потребностям Клиента: сроки и длительность обучения, обучение в режиме офлайн, либо онлайн, форматы обучения – тренинг, менторство, коучинг и т.д.

2. Просто о крайне сложном – о человеке

Взаимоотношения людей, как правило, плохо поддаются обычной логике, в них много иррационального, на них влияет огромное количество трудно учитываемых внешних и внутренних факторов. Тем не менее, в WLW используется алгоритмизированный подход, который позволяет устанавливать эффективное взаимодействие с другим человеком на основе понятных и этически безупречных правил и сценариев действия.

3. Практика, порождающая теорию, а не теория, навязанная практике.

Все коммуникационные алгоритмы и инструменты WLW появились / появляются в результате скрупулезного наблюдения за поведением реальных людей, выявления устойчивых причинно-следственных связей, приводящих к успешной коммуникации / достижению целей и обобщающего анализа наблюдений, формирующего теоретические положения и выводы.

4. Научный подход

Разработчики обучающих программ WLW постоянно проводят мониторинг сферы коммуникаций и рынка труда: пристально изучают появляющиеся тенденции и потребности общества, разрабатывают новые рекомендации и подходы к формированию успешного межличностного взаимодействия. Каждый новый коммуникационный инструмент / программа проходят тщательную проверку и апробацию на примере специально подобранных фокус-группах. Пройдя процедуру апробации и верификации, они пополняют портфолио обучающих программ WLW.

5. Адаптации – «да», манипуляции – строгое «нет».

В WLW четко и принципиально проведена граница между поведенческой адаптацией и манипулированием. Адаптация – ситуационная «подстройка» некоторых личностных особенностей к поведенческим ожиданиям / предпочтениям контрагента. Ее единственная цель – быстрое снижение уровня стресса, который неизбежно возникает в процессе принятия сложных решений и осложняет рациональное поведение. Адаптация помогает контрагенту в построении эффективной коммуникаций. Манипуляция – способ достижения собственных целей / решения задач ценой пренебрежения целями / задачами контрагента. Тактически манипуляция может быть очень эффективной, но стратегически она всегда аморальна, провальна и разрушает отношения.

6. Единые стандарты и кастомизация

В WLW приняты единые высокие стандарты взаимодействия как внутри компании, так и с ее Клиентами и стандарты проведения обучающих мероприятий. Однако данные стандарты не переносятся механически на разные страны с своими уникальными культурными особенностями, на сферы бизнеса, объективно имеющие свои специфические потребности. Эти стандарты, оставаясь глобальными стандартами WL, приводятся в соответствие с конкретной культурной- и бизнес-средой, т.е. проходят этап кастомизации.

7. Модульная система обучающих программ

В последние десятилетия «коробочные решения» для обучения персонала пользуются все меньшим спросом. Компании в целях экономии средств и времени предпочитают синтетические обучающие программы, сформированные исключительно под их локальные цели и задачи. Модульный подход к разработке обучающих программ в WL позволяет комбинировать различные учебные модули, делать между ними логические связи и переходы, создавая такие обучающие

программы, которые наилучшим образом соответствуют запросам и потребностям компаний и позволяют наиболее эффективно решать задачи развития их персонала.

8. Подготовка тренеров

Все тренеры WLW – высокообразованные, разносторонне развитые люди, имеющие богатый личный управленческий и коммуникационный опыт. Они приходят в WLW из разных сфер бизнеса, принося в компанию собственную экспертизу. Но всех их объединяет одно – высокий уровень развития эмоционального интеллекта (EQ). Но даже обладая очень высокими IQ и EQ, тренеры WLW на перманентной основе продолжают совершенствовать свои навыки и знания, периодически проходят переподготовку и повышение тренерской квалификации.