

ג'וני – מוח לשיפור ביצועים מערכת ליבה לארגון שיושבת ליד מערכות הלידה האחרות	Open Ai ,GPT , קלוד, ... כלי Ai עם Ai Ssitant	כלי למידה ואוטומציה
יודע לשאול שאלות שכלים אחרים לא שואלים, ועובדים צריכים או היו רוצים לשאול, ולא יודעים לשאול	ממש לא	ממש לא
מבנה תשובה, טיעון ייחודי לעובדים ומנהלים שמניע לפעולה NPS 80 – שביעות רצון תשובה + עוד 40 כאלה שלומדים בקצב שיהיה לאחרים קשה לנצח	ממש לא כללי. סיסמאות. לא ספציפי לפעמים מצליח. לרוב לא. רוב התשובות לא מספקות NPS 30 – שביעות רצון תשובה	בכלל לא במשחק הזה
תפריט - לומד נכנסת? הכול מוכן לך כמו תפריט במסעדה והתפריט לומד, על פי השימוש ופידבק עובדים מנהלים	אין תפריטים. יש כפתורי הכוונה. לציבור הרחב. לא מותאם לארגונים. לא מותאם לאדם. לא מלווה צרכים של ארגון. לא נלמד ומשתנה. ללא תפריט – שימוש קטן	אין תפריטים
מערכת לומדת Machine Learning של חוקי ארגון ועובדים של צרכים ספציפיים למידה מתוך הבית – עובדים ומנהלים (הקשבה לעובדים) מחוץ לבית – Web עלפי קטגוריות נדרשות בקצב גידול משוער של 10% לחודש מידה של כמות פריטי ידע בארגון. מטרה של הגברה מ 300 פריטי ידע לדוגמא ל 1000. בחודש/ים.	לומדת כללי לומדת הכל עומס מידע מידע לא מבוקש על פי צרכי ארגון ומשתמשים	לא מתעסקות בזה
אוטומציה ועידוד ללמידה משיגה בין 4 דקות ל 20 דקות ביום למידה ופיתוח תכונות: אומץ, דיוק, חדשנות, הורדת חסמים! חשיבת תהליכים. אין מספרים כאלה בלמידה יומית! העובדים שלכם רחוקים מזה. כולם עסוקים בכיבוי שרפות ותפעול, פי 100 יותר מלמידה ופיתוח	מספרים נמוכים הרבה יותר, ובכלל לא לגבי פיתוח בעבודה, חדשנות, מקצוענות, אומץ, בקרה. עיסוק בשיטות וגילוי מקרי של ידע.	עיסוק בלמידה קיימת של הארגון. קורסים. לא במודעות. חקירה. אומץ. תהליכים. מימוש בעיקר של הקיים. אנחנו עוסקים בחדש.
עיסוק במושגי בסיס של התנהגות, חסמי התנהגות. פחדים. מחשבות. הבנה שאין לך את המשפט שאתה זקוק לו. שאתה לא מבין את הסיבה לתהליך או ליעד. עיסוק בשורשים של חסמי אדם, שפתרונם מביא מיידית 30% יותר בביצועים. תכנים שמניעים באמת לפעולה, ולא צועקים מלמעלה: תעשו עוד.	אין קשר לתחום הזה. יש טיפים. היגדים. אין שום הבנה של החסמים האמיתיים שיש לעובדים ומנהלים בארגונים. שום דבר. לא הבנה של פחדים של מנהלים ועובדים. לא הבנה של וויתור עצמי עייפות וקיטורים. לא הבנה של כיבוי שרפות. לא הבנה של חוסר מודעות בכלל למצבים. לא הבנה של חוסר פתיחות! של מנהלים ועובדים, ליותר ניסויים.	אין קשר בכלל לנושא הזה

ג'וני – מוח לשיפור ביצועים מערכת ליבה לארגון שיושבת ליד מערכות הלידה האחרות	... , Open Ai , GPT , קלוד , כלי Ai עם Ai Ssitant	כלי למידה ואוטומציה
ליווי יומי על פי פרמטרים רבים כמו: זמן, סיטואציה, צרכים פר סיטואציה + מתן מידע תומך בהתאמה	לא קיים	לא קיים
דש בורד של מדדי שורשים של שיפור ביצועים ויזואליזציה של מדדי התנהגות לא KPI רגילים מד אומץ, מד מודעות, מד חדשנות, מד מקצוענות, מד חיבור ליעדים, מד ערכים חיים. מדידת שורשים של התנהגות. מדידת המקור, לשיפור ביצועים. למנכ"ל, לצד דשבורד ERP או BI, יש דש בורד חדש של מדדי שורשים של התנהגות.	אין קרבה מינימלית לזה אין נגיעה בשורשים אין מדידה של שורשים	אין קשר לזה
העתידי של ניהול, העתידי של מה שיהיה במוח הארגוני, שכבת הניהול הגבוהה ביותר בין אדם למכונה	מכונה	מרכיב מבצע
קצב פיתוח רעיונות מערכת פסיכי סטארט אפ. מהיום למחר. אופנוע.	מכונה כבדה. ארגון. סמיטריילר.	של פעם
כל אדם לומד לעצב אייג'נטים כל אדם הופך למאפיין של אייג'נטים לומדים חשיבת תהליכים לאייג'נטים	מקבלים קיימים. מה שיש יש.	לא רלבנטי