

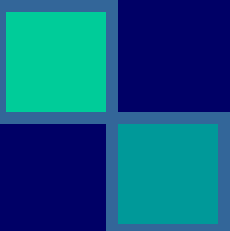

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА: ОТДЕЛ ПРОДАЖ



Стратегия на 2001-2002 финансовый год




КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ

- 
- Наличие в отделе продаж компании высокопрофессиональных кадров на всех уровнях – залог победы в битве за кошелек потребителя на полках покупателя и за самого покупателя на рынке товаров повседневного спроса.
- 





СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – НЕОБХОДИМОСТЬ

- Система набора, первичного обучения теории и практике, постоянного совершенствования профессиональных навыков и мотивации торгового представителя (ТП) – объективная необходимость для минимизации текучки и достижения высокого профессионального уровня среднестатистического торгового представителя в условиях жесткой конкурентной борьбы
- 

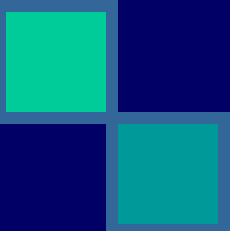



СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – НЕОБХОДИМОСТЬ

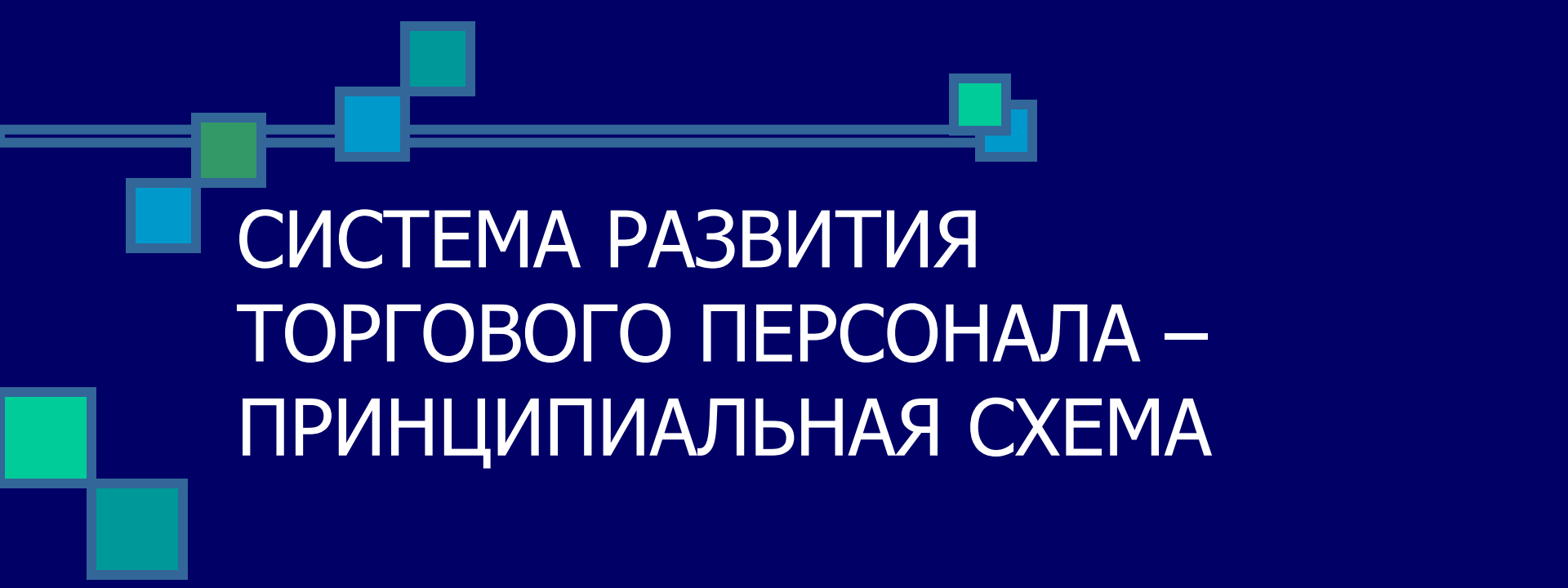
- Цели на 2001-2002 финансовый год:
 - ✓ 2-й квартал – разработка системы, подготовка необходимой инфраструктуры, ввод и эффективное применение системы каждым дистрибьютором, в каждом филиале
- 



СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – ПРИНЦИПИАЛЬНАЯ СХЕМА



- Отбор кандидатов и найм на работу
 - Первичное обучение теории и практике
 - Постоянная работа организации над развитием профессиональной подготовки ТП
 - Периодическая оценка деятельности ТП
 - Компенсация труда
 - Карьерный рост/Смена вида деятельности
- 



СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – ПРИНЦИПИАЛЬНАЯ СХЕМА

Найм


Первичное обучение

Теории Практике
ОРИЕНТАЦИЯ БИСТ


Постоянное Обучение


План ПИТ Дополнительное для ТП ПС
Углубленное для кадрового резерва

Мотивация: компенсационная модель, карьерный рост/смена вида деятельности,
возможность самосовершенствования, периодическая оценка деятельности




СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – ТЕХНОЛОГИЯ

- Отбор кандидатов и найм на работу (СНАЙПЕР)
 - ✓ Принципы отбора
 - ✓ Стадии отбора/ответственные
 - ✓ Требования к кандидату на ТП
 - ✓ Первичный отбор
 - ✓ Построение процесса интервьюирования, технология задавания вопросов, принцип КАДР (контекст-действие-результат)
 - ✓ Система рейтингов по результатам интервью
 - ✓ Принятие решения о предложении работы.
- 




СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – ТЕХНОЛОГИЯ


- Первичное обучение теории и практике (САПЕР):
 - ✓ План адаптации позволяет систематизировать и контролировать процесс вхождения в должность ТП. Это перечень документации, с которой сотрудник должен быть знаком, теоретических и практических занятий, которые он должен пройти.
 - ✓ «Курс Молодого Бойца» является частью плана адаптации и представляет собой 6-дневную программу теоретической (3 дня ОРИЕНТАЦИЯ в офисе) и практической (3 дня БИСТ в полях) подготовки нового ТП к началу самостоятельной работы в секции
- 

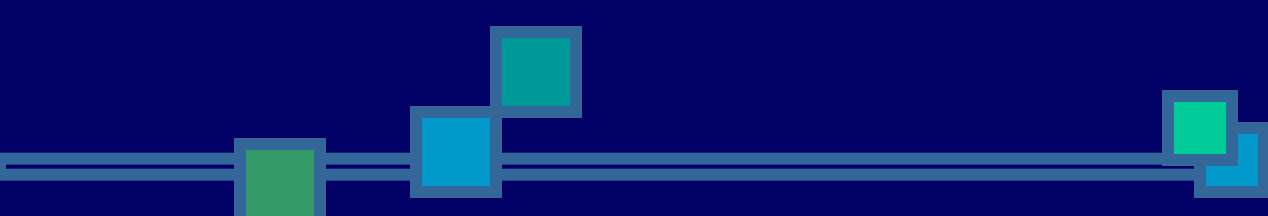
СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – ТЕХНОЛОГИЯ





СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – ТЕХНОЛОГИЯ


- Постоянная работа организации над развитием профессиональной подготовки ТП
 - ✓ Человеку свойственно стремление к самосовершенствованию.
 - ✓ Отсутствие такой возможности угнетает его. Результат – высокая текучка и низкая производительность.
 - ✓ Постоянный фокус организации и возможность у самого человека в ее рамках работать над самосовершенствованием увеличивает производительность труда и удовлетворение от трудового процесса.
 - ✓ Цель рекомендуемой к проведению после Orientation и BIST серии тренингов для торгового представителя – дальнейшее развитие навыков, напрямую связанных с работой ТП в полях, его непосредственным менеджером – ВСМом.
- 




СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – ТЕХНОЛОГИЯ

- Периодическая оценка деятельности ТП

Цель: повышение качества работы ТП (ВСМа)*
через периодическое обсуждение
достигаемой им степени
соответствия его
действий/результатов ожиданиям
руководства и планирование
индивидуального развития ТП и его
секции.






СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – ТЕХНОЛОГИЯ


- Компенсация труда - достижение целей организации через эффективную мотивацию сотрудников

Принципы построения эффективной
модели компенсации труда ТП

1. Не меньше, чем у ТП конкурентов.
 2. Не в ущерб финансовой эффективности компании.
 3. Простая и доступная для понимания ТП модель.
 4. Построение модели исходя из целей компании.
 5. Комбинирование оклада и премиальной части.
 6. Обеспечение среднего уровня ЗПЛ на первый период (1-3 месяца) работы вновь набранного сотрудника.
- 




СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – ТЕХНОЛОГИЯ

- Карьерный рост/Смена вида деятельности
 - ✓ Являются стимуляторами более качественной работы ТП в случае, когда эти изменения отвечают его личным потребностям/планам
 - ✓ Эффективны, если отвечают бизнес-требованиям и стратегиям компании
 - ✓ Позволяют максимально реализовать потенциал вклада каждого ТП в успех всей организации
- 




СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – СЛЕДУЮЩИЕ ШАГИ


- До середины ноября 2001 года разработать совместный план отдела продаж и отдела кадров дистрибьютора (при участии местного СВД) по созданию и вводу до конца второго квартала 2001-2002 финансового года системы постоянного развития профессионализма торговых представителей (на основе «СНАЙПЕР», «СПОРИМ», «САПЕР»)
- 



СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – СЛЕДУЮЩИЕ ШАГИ



- Обеспечить эффективный старт и развитие программы во 2-ом квартале (совместно с отделом продаж) – план ПИТ у каждого ПРЕ-селлера и ВЭН-селлера!
- 



СИСТЕМА РАЗВИТИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА – СЛЕДУЮЩИЕ ШАГИ

- Добиться целевых показателей по уровню профессионального и персонального развития ТП (рейтинг) на конец текущего финансового года:
 - № 1 – 10% ТП дистрибьютора
 - № 2 – 75% ТП дистрибьютора
 - № 3 – не более 15% ТП дистрибьютора
- 