



Поиск
ключевого бизнес-партнера.
Система
сопровождения и развития
ключевых партнеров



Что вы узнаете на тренинге:

Критерии определения потенциального Лидера.

Как развивать сильных Лидеров в структуре?

Как организовывать для них обучение и тренинги?

Коучинговая модель сопровождения Лидера.

Качества и профессиональные навыки развивающего Лидера.



Критерии определения потенциального Лидера:

1. Обучаем и задаёт вопросы.
2. Высокий уровень ответственности.
3. Действует и проявляет инициативу.
4. Позитивен, имеет активную жизненную позицию.



Качества потенциального Лидера

Качество	Характеристика
Позитивность	Находит варианты решения ситуаций. Решает проблемы, а не создает их.
Мечта и цель	При выявлении потребностей озвучивает «хочу путешествовать», «нуждаюсь в дополнительном заработке», «хочу строить бизнес» .
Самомотивация	Сам ищет пути выхода из зоны комфорта.
Наличие инструментария	Имеет компьютер, интернет, связь, телефон-смартфон, либо он готов их в ближайшее время приобрести.
Дух победителя	Стремится к осуществлению своей мечты, ведет людей к исполнению общекомандной цели.
Готовность и умение победить свой страх	Не только «хочет», но и действует: ищет новые возможности для роста, проявляет интерес к инновационным методам работы.
Ответственность	Берет на себя ответственность, выполняет взятые обязательства. Делает больше, чем от него ожидают.
Обучаемость	Посещает тренинги и принимает активное участие в мероприятиях, дает обратную связь. Умеет применять теорию на практике.
Коммуникабельность	85% успеха в любой лидерской активности.
Формальность	Умение слушать, слышать. Принимает правила и следует им. Командный игрок.
Настойчивость	Умеет добиваться результата, в поставленной цели видит задачу и решение.
Доминантность	Умеет оказывать влияние и вести за собой людей.



Формула достижения личного результата



Нелля Гудочкина,
г. Новоалтайск,
Алтайский край



- 97% навыков приобретается.
- Отношение к делу многократно усиливает способность человека добиться личного результата!



Как развивать сильных Лидеров в структуре?

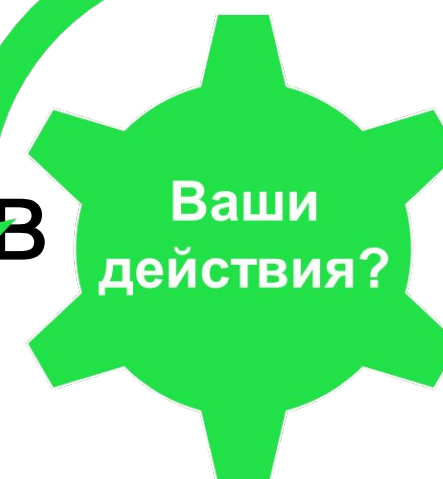


Как развивать сильных Лидеров в структуре?



1. Быть самому сильнее и транслировать те качества, которые мы хотим видеть в своих Лидерах.
2. Постоянно развивать видение: куда я поведу своих людей? Учить думать нестандартно, выходить «за рамки».
3. Становиться иногда самому «слабым», чтобы растущие Лидеры могли взять на себя ответственность, «создавать трудности».
4. Быть позитивным, постоянным и проверенным источником информации для своей команды.
5. Не мешать, а направлять – сильные Лидеры тебя сами будут развивать.

Как развивать сильных Лидеров в структуре?



1. Включать в команду, транслировать партнёрские отношения, создавать атмосферу роста через соревнование между участниками.
2. Делегировать, чаще доверять выступление, так как «деньги на сцене».
3. Давать четкие инструкции на начальной стадии формирования лидерских навыков и больше доверять на этапе их развития.
4. Высказывать признание и похвалу за достижения, повышать самомотивацию путем поднятия личных амбиций. Повышать планку при достижении результатов.
5. Научить и помогать строить краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные планы. Мониторить их выполнение, корректировать цели, исходя из результатов.



Как развивать сильных Лидеров в структуре?



1. Корпоративная коучинговая модель для обратной связи.
2. План-сетка мероприятий компании, всей организации, спонсора и затем личная.
3. Чек-лист на каталог.
4. Отчеты программ и акций на сайте Орифлэйм для мониторинга результатов.
5. Лидерские Клубы, Проекты Роста, Сообщества Роста, организованные Лидером структуры или компанией.
6. Каталог «Истории Успеха».



Организация обучения и тренингов для Лидеров Персональной Группы



Как организовать обучение?

Придерживайтесь правил:

1. Важно иметь систематический цикл обучающих и мотивационных мероприятий.
2. Знать цель проводимых мероприятий и анализировать их достижение (у каждого уровня согласно Плану Успеха должны быть свои цели и задачи, ориентированные на развитие навыков).
3. Создавайте новые проекты для тренировки навыков, включайте в них практические задания и упражнения, поручайте домашние задания, проводите обмен мнениями и рассуждениями на данную тему.
4. Используйте сочетание **офлайн + онлайн**.
5. Мотивация, признание, награждения – один из ключевых блоков любого мероприятия.
6. Приглашайте успешных Лидеров для обмена опытом и возможности «переопыления».
7. Включайте тему «Продукция» в любое мероприятие и тренинг.
8. Рекомендуйте для просмотра и прочтения фильмы и книги, предложенные Лидером вашей организации.



Коучинговая модель (сопровождение Лидера)



Спрашивать

Коучинг – это метод тренировки, когда тренер (коуч) не даёт советов и жёстких рекомендаций, а ищет решения совместно с участником процесса развития.

Работа с коучем предполагает достижение определённой цели, новых, позитивно сформированных результатов в жизни и работе.



Этапы коучинговой

модели

1. Выявляем потребности.

Из потребностей определяем мечту(ы): просим составить список, о чём вы мечтаете (минимум из 100 пунктов).

Из мечты формулируем и согласовываем цели.

Разбиваем цель на части (среднесрочные, краткосрочные цели).

Приступаем к освоению каждой части (каждой цели).

2. Этапы достижения ЦЕЛИ:

Рассказываем, как ... -> Показываем, как ... -> Даём попробовать самому ... -> Подводим итоги и результаты самостоятельности:

- Что сделано верно?

- Что в следующий раз улучшить? -> Вновь даём попробовать ... -> Вновь подводим результаты самостоятельности:

- Что сделано верно?

- Что в следующий раз улучшить?

Модель действий повторяется до достижения результата.



Важно! Поднимайте «планку» при каждой встрече.

3. Цель достигнута:

Ставим новые цели (возвращаемся к п.2) -> Контролируем выполнение.



Сопровождение Лидера

- Сделайте приглашение:
«Ты очень важная персона для меня! Нам надо встретиться».
- Обговорите условия встречи: на 1 час, с информационным листом.
- Задавайте вопросы:
 - Что у нас с тобой получилось?
 - Как мы с тобой сработали?
 - Получается или нет?
 - Что мы можем с тобой сделать, чтобы улучшить ситуацию?
- Поставьте цели, пропишите план действий.
- Сделайте «срез» ситуации через 90 дней.



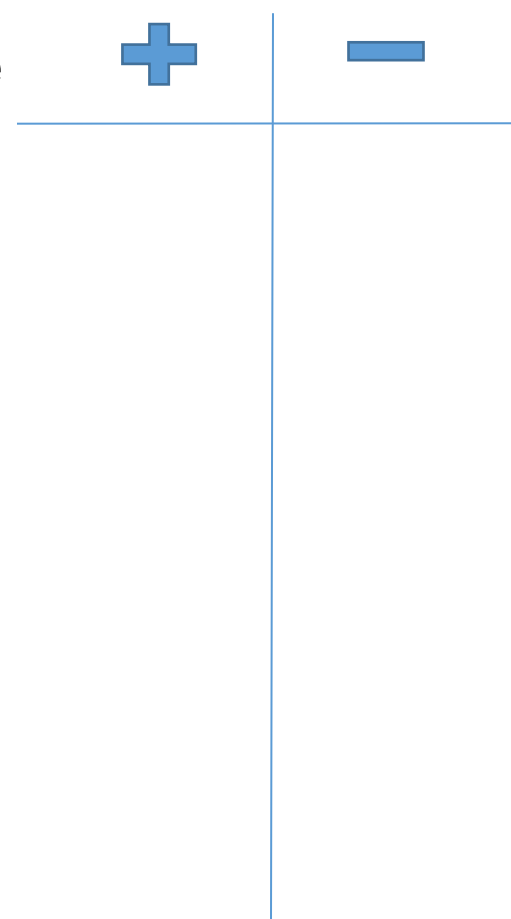
Алла Егорушкина,
г. Черняховск,
Калининградская обл.



Сопровождение Лидера

«Вторая встреча»

1. Пригласите ключевого бизнес-партнера на индивидуальную встречу: «Ты уже какое-то время не растешь, но ты и не уходишь. Говори!»
2. Разделите лист на две части: слева «+», справа «-».
3. Слушайте партнера и записывайте всё, о чем он говорит, выявляя плюсы и минусы ситуации/состояния/настроения.
4. По итогам встречи покажите ему ваши записи.
5. Партнер высказывается и сам всё понимает, какие у него уже есть достижения и опыт и чего ему не хватает для «толчка» и продвижения.
6. Вместе определите цель и план действий.



Нелля Гудочкина,
г. Новоалтайск,
Алтайский край



ВАЖНО! Иметь доверительные отношения с вашим партнером.



Сопровождение Лидера

«Колесо навыков»



Александр и
Наталья
Васильевы,
Казань



Сергей Матвеев,
Нижний Новгород



Качества и профессиональные
навыки
развивающего Лидера



Лидер – это источник 4 составляющих:



Лидерами не рождаются,
а становятся, обучаясь и
развивая в себе
лидерство!



Оценка эффективности

Лидера:

Наличие системы работы с новичками и растущими Лидерами

- Обучающие и мотивационные мероприятия.
- Организованная система рекрутирования и сопровождения.
- % участия новичков в программе для новых Консультантов.

Наличие новых Менеджеров

- Постоянное появление новых Менеджеров 9%.
- Переход Менеджеров на более высокие ступени, большая доля получателей бонусов по программе «Турборост».
- Высокий уровень рекрутирования в ПГ.
- Наличие «правильных» фокусов в работе.

Рост доли продаж продуктов по уходу за кожей и продуктов Вэлнэс

- Продукты по уходу за кожей и продукты Вэлнэс – это «подушка безопасности».
- Наличие постоянной высокой активности Консультантов группы.

Если по всем трем пунктам мы видим рост, значит, Лидер этой организации умеет развивать и развивает свою структуру.



Качества развивающего Лидера

Самомотивация.
Стрессоустойчивость.
Целеустремлённость.
Обучаемость.
Самоанализ.
Последовательность.
Позитивность.
Юмор, харизма.
Дружелюбность.
Креативность.
Гибкость.
Верит в людей.
Благодарный.
Надёжный.
Умеет говорить «нет».
Играющий тренер.

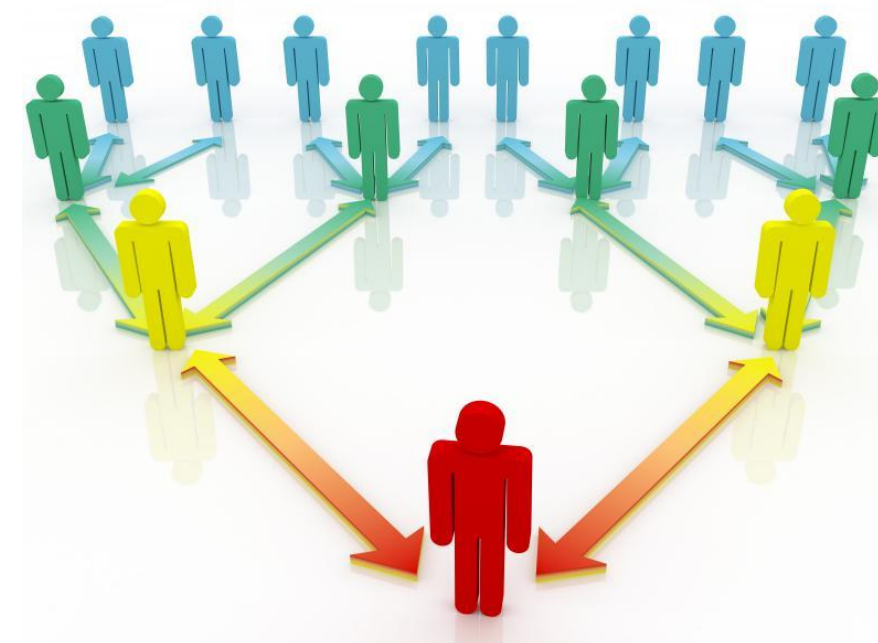


«Лидер – работа штучная!»



Профессиональные навыки развивающего Лидера

- Имеет видение, умеет разложить работу по пунктам.
- Умение выявлять потребности, планировать и анализировать.
- Умение объяснять просто сложные вещи и создавать шаблоны, быть дублицируемым.
- Умение давать обратную связь.
- Умение создавать атмосферу успеха.
- Ораторское мастерство, умение мотивировать, владеет навыками самомотивации.
- Умение делегировать, создавать командные традиции.
- Работает над своим имиджем везде, развивает личный бренд, привержен компании и продукту.
- Неостанавливающееся саморазвитие, гибкость, готовность к изменениям.
- Работает над самооценкой, завышает планку целей.
- Умение доводить дело до конца.
- Имеет блокнот для идей – накапливает.
- Имеет необходимые для роста и развития структуры знания.
- Умение промотировать и создавать интригу, применять творческий подход.
- Имеет технические навыки, стремится осваивать новое и быть в тренде.



«Лидер – нестандартный, особенный человек!»



5 советов «Как развивать Лидерство»

Страстная цель

- Учим мечтать.
- «Ревизия мечты» (минимум 1 раз в квартал).
- Степень страсти главного желания, которое поможет осуществить Орифлэйм.

Обучение и планирование

- 40-часовая рабочая неделя.
- Баланс: 20% обучение, 80% действия.
- Инструменты, график активности, ежедневное планирование, отчеты.

Массовый рекрутинг

- Методы рекрутирования, сколько времени выделяется ежедневно на рекрутинг.
- Правила формирования Ключевой Команды.

Система работы

- Система рекрутирования, сопровождения новичков, Консультантов-потребителей, продвижения продукции, обучения ключевых бизнес-партнеров.

Ключевая Команда и делегирование

- Общая система работы.
- Делегирование.
- Личный вклад каждого и самоотдача Лидера.



Ирина Басюк,
г. Омск





Проверьте себя:

Назовите критерии, по которым вы сможете выявить ключевого бизнес-партнера на первом этапе.

От каких трех составляющих будет зависеть успех развития Лидеров в структуре? Дайте им краткие характеристики.

Что такое коучинг? Назовите важные этапы коучинговой модели.

Назовите критерии оценки эффективности Лидера

ДОМАШНЕЕ ЗАДАНИЕ

Проведите «ревизию» вашей мечты и достигнутого результата на текущий момент. Оцените развитие ваших навыков в Орифлэйм, обсудите их с вышестоящим Директором. Поставьте следующую цель, разбейте её на среднесрочные и краткосрочные, распишите план действий.

Приступите к её реализации.



СЕРТИФИКАТ

об успешном прохождении тренинга

Поиск ключевого бизнес-партнера. Система сопровождения и развития ключевых партнеров

выдан (ФИО) _____

дата _____ место _____

Курс «Навыки успешного Лидера» - это ваш путь к развитию лидерства и роста в Орифлэйм!
Используйте полученные знания и навыки, чтобы заработать чеки от **\$1000** до **\$1000000**