

**Работа без обучения**

**Осознание необходимости обучения и поиск форм**

**Тренинг по продажам,  
как «разовый инструмент»**

**Осознание ограничений «разового» тренинга**

- эффекты тренинга не закрепляются долговременно
- тренинг абстрагирован от реальной практики
- отсутствие программ последующего развития
- высокие финансовые издержки

**«Второе пришествие»  
наставничества в компании**

# Развитие ресурса ТП

```
graph TD; A[Развитие ресурса ТП] --> B[Выделение функции в специализированное направление - внутренний тренер]; A --> C[Аутсорсинг функции в специализированную тренинговую компанию]; A --> D[Наставничество];
```

Выделение функции в специализированное направление -  
внутренний тренер

Аутсорсинг функции в специализированную тренинговую компанию

Наставничество

# Последовательность создания и развития наставничества в компании

Базовый тренинг по продажам  
(менеджеры и ТП)

Цель:

- общий профессиональный язык
- общая методология

Тренинг  
по наставничеству

Цель:

- овладение алгоритмом наставничества и технологиями развития подопечных

Сертификация наставника

Цель:

- практическая применимость полученных знаний

Практическая деятельность  
наставника в компании

Цель:

- развитие подопечных
- освоение навыка наставничества

# Препятствия развитию наставничества:



1. Навык является сложным для освоения.
2. Мотивация супервайзера-наставника тотально «привязана» к текущим показателям деятельности подчиненных.
3. Отсутствие личной мотивации наставника.
4. Отсутствие обратной связи от коллег-профессионалов.

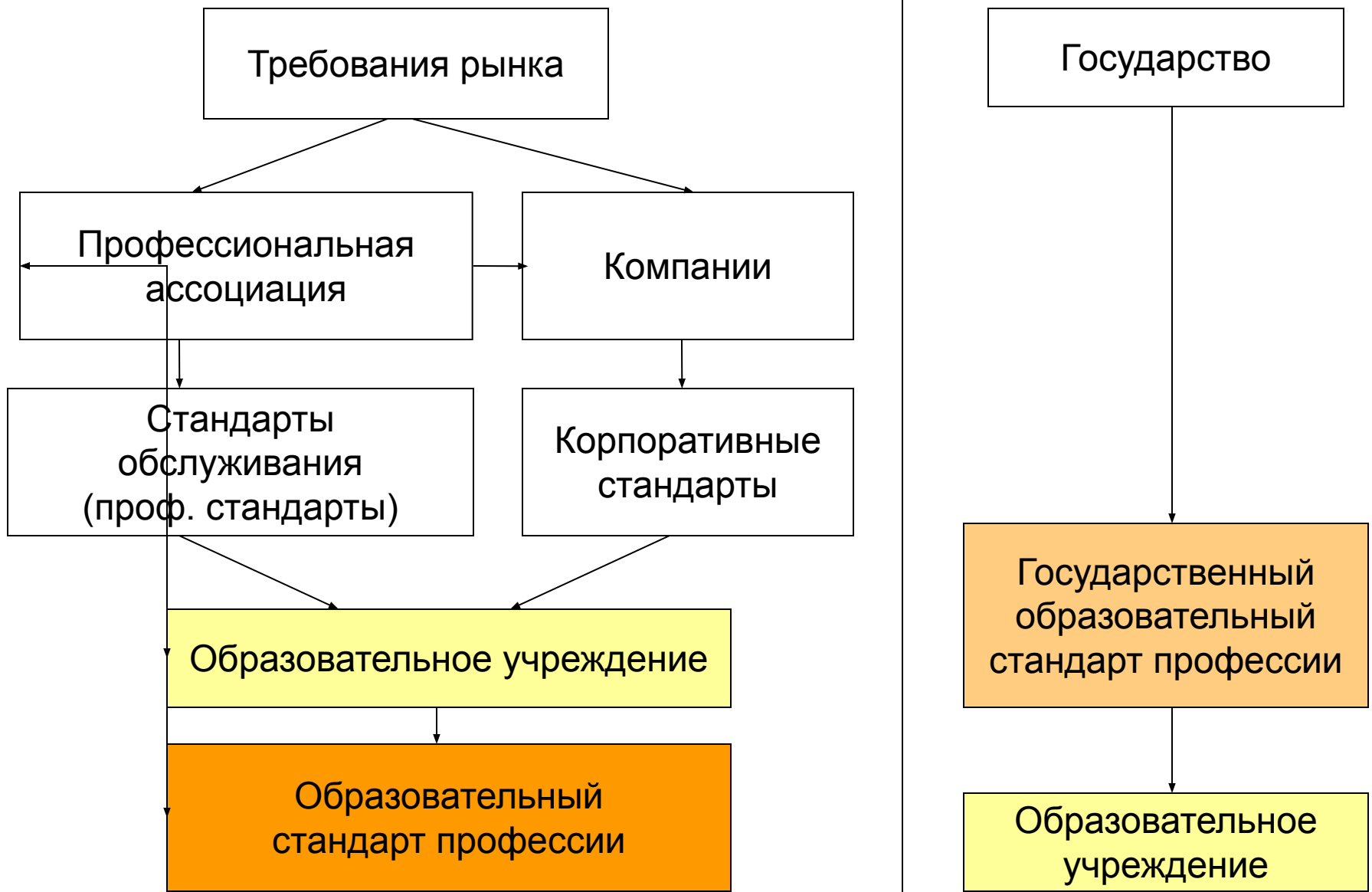
# Изменения в структуре рабочего времени менеджеров в области продаж

	ТОП-менеджер	Менеджер (супервайзер)
90-ые	<p>Оперативное управление</p>	<p>Контроль</p>
2000-2005 г.г.	<p>Стратегическое планирование</p> <p>Оперативное управление</p> <p>Краткосрочное планирование</p>	<p>Наставничество</p> <p>Контроль</p>
2005-2010 г.г.	<p>Оперативное управление</p> <p>Краткосрочное планирование</p> <p>Стратегическое планирование</p>	<p>Краткосрочное планирование</p> <p>Контроль</p> <p>Наставничество</p>

# Комплексная система развития наставника

Этап	Консультант-тренер	Проф. сообщество	Наставник
Тренинг по наставничеству	Обучает, дает рекомендации по развитию	Экспертиза программ	Обучается, берет задание на сертификацию
Тренинг по продажам	Обучает, выдает заключение по подопечным: - отклонение от стандарта - потенциальные наставники	Экспертиза программ	Наблюдает, обучается
Сертификация ТП	Экспертная оценка представленных материалов тренерами и сертифицированными наставниками		Подготавливает ТП к сертификации
Сертификация наставников	Экспертная оценка представленных материалов тренерами и сертифицированными наставниками		Разрабатывает тренинговый модуль, обучается
Конференции	Обмен опытом, разработка профессиональных стандартов		
Школа активных продаж	Организует работу	Экспертиза «продукта», изменение проф. стандартов	Стажируется в Школе, стажирует выпускников, отбирает будущих ТП, обучается «коучингу»

# Стандартизация деятельности □ способ управления качеством



# Почему сегодня Торговые Компании не могут быстро "закрыть" вакансию ТП квалифицированным специалистом?

## 1. Недостаток молодежи, стремящейся работать в активных продажах

Потребность возрастает с ростом числа компаний, работающих в сегменте активных продаж

Нет учебных заведений, готовящих спецов в области активных продаж

Профессия торгпреда для молодежи мало привлекательна

## 2. Работа Компаний с рынком труда собственными силами не удовлетворительна

Действия Компании по поиску и отбору локальны и несистематичны

Технологии поиска и отбора не полны, а иногда не корректны

Принятые на работу ТП зачастую не обладают нужной квалификацией

## 3. Услуги рекрутинговых агентств не удовлетворительны

Рекрутер часто не понимает или не учитывает специфику требований компании к качествам ТП

Рекрутер часто не обладает технологией развернутой оценки потенциала ТП, а только передает резюме

Поставляемый кандидат зачастую не обладает достаточной квалификацией



# **ШКОЛА АКТИВНЫХ ПРОДАЖ -** комплексное решение трех задач Торговой Компании:

**РЕКРУТИНГ**  
торгового  
персонала  
в компанию

**ТРЕНИНГ**  
базовых  
умений и  
навыков

**НАСТАВНИЧЕСТВО**  
в компании,  
развитие  
торгового  
персонала

# этапы ШКОЛЫ АКТИВНЫХ ПРОДАЖ

(всего 100 часов):

## 1. ОТБОР КАНДИДАТОВ В ШКОЛУ

## 2. УЧЕБНЫЙ КУРС «Введение в профессию»

21 час (6 дней)

## 3. ЦИКЛ ОЦЕНОЧНЫХ ИНТЕРВЬЮ со студентом

4 часа (5 дней)

## 4. ТРЕНИНГ «Базовые навыки и технологии продаж»

40 часов (10 дней)

## 5. СТАЖИРОВКА в компании, консультации

20 часов (5 дней)

## 6. САМОПОДГОТОВКА и СЕРТИФИКАЦИЯ

15 часов (5 дней)

# Расчет примерных затрат Торговой Компании на подбор и подготовку одного ТП в г. Красноярске

<b>Прямые затраты</b>		<i>финансовый эквивалент</i>
1. Оплата услуг рекрутинговой компании по		10-15 тыс.руб
2. Оплата тренинга 16-24 часового (в расчете на 1 ТП)		3-4 тыс.руб
<b>Косвенные затраты</b>		
1. Временные затраты на собеседования с претендентами:		
* менеджера по персоналу	а) рекрутинг со стороны - 10 часов б) рекрутинг свой - 40 часов и более	а) 1,5 тыс.руб б) 6 тыс.руб
* супервайзера	до 5 часов	1 тыс.руб
* начальника отдела продаж	до 2 часов	0,5 тыс.руб
2. Временные затраты на введение новичка в деятельность:		
* менеджера по персоналу	до 6 часов	1 тыс.руб
* супервайзера	до 10 часов	2 тыс.руб
<b>ВСЕГО прямые и косвенные затраты</b>		<b>15-25 тыс.руб</b>

# ШКОЛА АКТИВНЫХ ПРОДАЖ

- это Партнерская программа, выгодная  
Торговым Компаниям

---

**В рамках этой программы ПАРТНЕР имеет следующие возможности:**

- **Получить доступ к базе данных выпускников – торговых представителей.** Вы выбираете лучших из лучших выпускников “Школы”.
- **Увидеть потенциал ТП «в деле» во время стажировки в компании.** Стажируя студентов у себя, Вы приглашаете уже проверенных “бойцов”.
- **Развивать собственный ресурс компании.** Благодаря стажировке в вашей компании, Вы развиваете наставничество, обучая Супервайзеров на рабочем месте. Также развиваются и ваши Менеджеры по персоналу, участвуя в «ШКОЛЕ» на этапах первичного отбора студентов и сертификации выпускников.
- **Получить консультации «ШКОЛЫ»** по адаптации торговых представителей в Вашей компании и дальнейшего развития их профессиональности.
- **Стать экспертом «ШКОЛЫ» и влиять на формирование учебного курса.** Вы обозначаете собственные приоритеты, корректируете обучающий курс в соответствии с запросом Вашей компании.
- **Получить дополнительные выгоды.** Успехи Школы могут стать для Партнера его PR-ом, способствуя продвижению.