

Слайд-шоу

Личная эффективность в продажах

Четыре измерения лидерства в продажах

| | |
|--|---|
| Ценности <ul style="list-style-type: none">• Убеждения и принципы• Цели и приоритеты• Образ поведения• Мировоззрение | Виды и уровни зрелости <ul style="list-style-type: none">• Социальная зрелость• Профессиональная зрелость• Личностная зрелость |
| Ответственность <ul style="list-style-type: none">• Внутренняя и внешняя ответственность• Уровни ответственности• «Синдром ответственности» | Гибкость <ul style="list-style-type: none">• Интеллектуальная гибкость• Эмоциональная гибкость• Поведенческая гибкость |

Ценности – это...

- Общепринятые убеждения относительно целей, к которым человек должен стремиться
- Это выбор того, что, по-вашему, является важным и стоящим
- Желаемые человеком цели и образ поведения, который способствует достижению этих целей
- Стандарты, которые руководят выбором или оценкой поступков, людей, событий
- Руководящие принципы жизни, которые определяют поведение
- Абстрактные идеи, положительные или отрицательные, не связанные с определенным объектом или ситуацией, выражающие человеческие убеждения о типах поведения и предпочитаемых целях

На что влияют ценности?

- **Убеждения и принципы.** Проявляются в отношении к действительности
- **Цели.** Проявляются в выборе, особенностях постановки, сложности, приоритетности, способах достижения цели
- **Приоритеты.** Проявляются в степени важности и значимости той или иной деятельности, события, качества и т.д.
- **Образ поведения.** Проявляется в поступках, действиях, отношениях
- **Мировоззрение.** Проявляется во взглядах на окружающий мир

Что влияет на ценности?

Внешние факторы

- Воспитание
- Референтные группы
- Традиционная система общечеловеческих ценностей
- Социальные роли
- Средства масс-медиа
- Социальные институты

Внутренние факторы

- Возраст
- Пол
- Особенности темперамента
- Задатки
- Способности
- Потребности
- Уровень развития самосознания

Модели отношения к работе в зависимости от ценностей человека

| Модель | Описание |
|--------------------------------------|---|
| Работа, как социальная необходимость | Работа, воспринимается человеком, как необходимость что-то делать, только потому, что так принято в обществе или является способом «структурирования» времени |
| Работа, как способ заработка денег | Человек рассматривает работу только с точки зрения ее финансовой прибыльности или материальной выгоды |

Модели отношения к работе в зависимости от ценностей человека

| Модель | Описание |
|--|--|
| Работа, как подготовка к другой деятельности | Человек относится к работе, как к возможности приобретения ценного опыта и стартовой ступеньки для другой деятельности |
| Работа, как способ самоидентификации | Работа является для человека способом обозначить свой статус или средством компенсации неудач в других сферах жизни |

Модели отношения к работе в зависимости от ценностей человека

| Модель | Описание |
|--------------------------------------|--|
| Работа, как способ построить карьеру | Работа, воспринимается человеком как возможность достигнуть социального успеха и признания путем профессионального самосовершенствования |
| Работа, как средство самореализации | Человек относится к работе, как к своему предназначению и возможности личного развития |

Стратегии демонстрации ценностей в работе

- **«Навешивание ярлыков».** Сотрудник объявляет что-то хорошим, что-то плохим, но его поведение не всегда отражает подобные декларации. В ситуациях, когда он сталкивается с противоположным поведением, такой сотрудник позволяет другим вести себя так, как им хочется, не вмешиваясь в поведение, даже если оно противоречит ценностям
- **«Демонстрация личным примером».** Сотрудники, придерживающиеся данной стратегии демонстрации ценностей, в своей повседневной деятельности стараются поступать в соответствии со своими убеждениями, надеясь, что окружающие будут уважать их ценности

Стратегии демонстрации ценностей в работе

- **«Охота на ведьм».** Сотрудник достаточно активно отстаивает свои ценности и убеждения, не проявляя гибкости, не принимая возможной разницы во взглядах с коллегами и не до конца понимая то, что для него важно
- **«Маскировка».** Сотрудник никак не заявляет о своих ценностях, не показывает, что для него значимо, а что нет

Ответственность

Ответственность – это обязанность отвечать за поступки и действия, а также их последствия

Ответственность в бизнесе

- Это поведение, связанное с выполнением взятых на себя обязательств
- Это принятие сотрудником руководства над поставленной задачей и обеспечение ее выполнения в срок и на необходимом уровне
- Это ситуация, когда в случае понимания собственных ограничений в выполнении задания ответственный человек вовремя сообщит об этом
- Это ситуация, когда после ошибки сотрудник не будет винить других, а будет предлагать и реализовывать различные варианты исправления ситуации

Внутренняя и внешняя ответственность

| Ответственность как внешняя категория | Ответственность как внутренняя категория |
|---|--|
| <p>Писанные правила, устанавливающие минимальные нормы для выполнения той или иной задачи</p> | <p>Инициативные действия, за которые человек несет ответственность, прежде всего, перед своей совестью</p> |

Внутренняя и внешняя ответственность

| Ответственность как внешняя категория | Ответственность как внутренняя категория |
|---|---|
| <p>Список того минимума, который обязан знать и выполнять человек при свершении некоторого дела, во избежание нежелательного результата</p> | <p>Добровольное стремление человека при выполнении задачи к достижению результата, приносящего пользу тому, для кого совершается это дело</p> |

Внутренняя и внешняя ответственность

| Ответственность как внешняя категория | Ответственность как внутренняя категория |
|---|---|
| <p>Человек делает то, что от него требуется, и отвечает за соответствие результата установленным стандартам</p> | <p>Человек не только делает то, что написано, но и, понимая, зачем он это делает, самостоятельно вносит свои коррективы, при условии, что такие действия увеличат пользу тому, для кого выполняется дело.</p> |

Уровни ответственности

| | |
|---|---|
| Разработав варианты, проанализировав их и приняв окончательное решение, человек действует в одностороннем порядке | 6 |
| Человек считает, что может проанализировать возможные варианты и предоставить другой стороне уже некоторые рекомендации | 5 |
| Человек берет на себя ответственность за разработку вариантов, но не ощущает в себе силы выбрать самое лучшее решение из нескольких возможных | 4 |
| Человек описывает другой стороне возникшую проблему и обращается за помощью с ее структурированием | 3 |
| Человек просит другую сторону решить проблему, но обязательно присутствует при этом и учится на будущее | 2 |
| Человек перенаправляет проблему к другой стороне и объявляет о собственной беспомощности | 1 |

Проактивность

Все вещи и явления, затрагивающие жизненные интересы человека можно классифицировать как:

- Явления, которые не влияют на нашу жизнь — **общий круг явлений**
- Явления, которые влияют на нашу жизнь — **круг значимости**
- Подконтрольные нам явления — **круг влияния**

