

Welcome-тренинг.

Максимальная длительность: 3 дня.

“У хорошего менеджера по обучению персонала не бывает плохих менеджеров по продажам”

Лена Гольдман

Цели:

- познакомить с компанией претендента на вакансию
- оценить уровень компетенций претендента на вакансию

День первый.

План - расписание:

1. **8.00 - 9.40** welcome - тренинг.
2. **9.40 - 9.50** экскурсия по офису
3. **9.50 - 10.00** перерыв
4. **10.00 - 11.15** изучение продукции
5. **11.15 - 11.30** ответы на вопросы

Правила ведения тренинга:

- приготовить переговорку заранее и принести максимум образцов (популярные модели), все подходят и знакомятся с продукцией
- все участники должны сидеть за столом и взаимодействовать друг с другом
- после каждого раздела (!) задавать вопросы, делать длительные паузы
- максимально визуализировать продукцию: нет образца - должна быть картинка в презентации
- информацию необходимо рассказывать, а не читать

Подготовить бланк на 3 дня, где они записывают ФИО дату, время и ставят подпись.

1. Встречаем новичков в 8.00 и проводим в переговорку. Далее тренер говорит:

Я рада вас приветствовать сегодня здесь. Давайте знакомиться, меня зовут (имя тренера), я (должность) в компании (название). И сегодня я проведу для вас Welcome-тренинг.

Давайте начнем наше знакомство с небольшой игры. Игра называется «Тайна имени».

Упражнение "Тайна имени".

Вид упражнения: игры на знакомство.

Материалы: листочки, ручки, флипчарт.

Оптимальное время: 10–15 минут.

Цель: снятие напряжения, запоминание имен.

Описание: Тренер показывает пример расшифровки своего имени на флипчарте. Например, Елена – единственная, любознательная, естественная, нравственная, артистичная. Участникам предлагается составить расшифровку своего имени. На выполнение задания даётся 5 минут, после чего участники представляют себя по очереди. Упражнение завершается, когда последний участник представил себя. Можно в конце похлопать друг другу за открытость и для снятия эмоциональных блоков.

**В рабочей тетради есть специальная страница для упражнений*

Выдаем новичкам рабочую тетрадь "Учебник для новичка". Рассказываем, как ей пользоваться. Переходим к стр, где описан план-расписание. На дом задания не отдаем, все практические занятия делаем в присутствии тренера. Книга остается в компании (т.к.новички иногда не возвращаются). Рассказываем правила заполнения.

Представляю вашему вниманию план работы на 3 дня.

После того, как мы познакомились друг с другом, я хочу познакомить вас с компанией.



Заставка презентации отображается на экране с начала тренинга. Знакомим с рабочей тетрадью.

История компании

СпециСтел была основана в 2007 году и добилась многого за 12 лет своего существования



... и история компании начиналась с небольшого швейного цеха.

....

....

....

Упражнение "Реинкарнация"

Вид упражнения: продолжение знакомства.

Материалы: флипчарт, ручки, бумага.

Оптимальное время: 10–20 минут.

Цель: снятие напряжения.

Описание: Тренер пишет на флип чарте список, задающий тему (можно заложить игру и в книгу). Затем просит каждого человека сказать, кем бы он или она были из списка и почему.

Предлагаемый список:

Фрукт, Историческая фигура, Предметы быта, Мультяшный персонаж, Животное, Город

Пример возможного ответа: Если бы я была фруктом, то я была бы апельсином, потому что он такой же яркий, праздничный, сочный и т.д.

Если бы я была Исторической личностью, то это был бы Винсент Ван гогом, потому что я эмоциональная и со сложным характером и т.д

**В рабочей тетради есть специальная страница для упражнений*

Продолжаем презентацию

....

....

....

2. Выходим из переговоров. Знакомим с сотрудниками компании и рассказываем про условия быта. При знакомстве с сотрудниками называем должность и имя, последовательно:

Директор по продажам (ФИО)

Отдел закупок: Руководитель отдела закупок ФИО и менеджеры отдела закупок: Имена.

Туалет и зона отдыха. Зона образцов.

....

....

Вернемся в переговоры.

Заканчиваем презентацию компании упражнением «Две правды и одна ложь»

Упражнение " Две правды и одна ложь"

Время проведения: 15-20 мин.

Цель: помочь участникам ближе познакомиться.

Участники по очереди называют три факта о себе, один из которых – ложь. Остальные должны догадаться, что именно было ложью. На подготовку дается 5 минут.

Пример: «Я – Маша Горохова. Я хорошо пою. Я обожаю пиццу. Я занималась подводным плаванием».

**В рабочей тетради есть специальная страница для упражнений*

3. После игры отпускаем участников тренинга на перерыв.

4. После перерыва начинается изучение продукции и начать его нужно с изучения сайта. Большая часть материала должна быть заложена в учебнике. Рассматриваемые категории: стулья, столы, текстиль.

Для презентации использовать коробку с образцами: ткани, заглушки, цвет каркаса и т.д.

Показать видео с презентацией тканей

Вся основная информация по продукции вынесена в рабочую тетрадь

5. Отвечаем на вопросы по продукции, проставляем подписи в рабочей тетради (учебнике) или выполняем практические задания в учебнике

День второй.

**распечатать план адаптации на пришедших кандидатов*

План - расписание:

- 1. 8.00 - 9.00** Проверка знаний и тестирование на профпригодность
- 2. 9.00 - 10.30** Теория продаж и разбор скрипта холодного звонка (самостоятельно)
- 3. 10.30 - 11.30** Отвечаю на вопросы. Тренируем холодные звонки в аудитории между собой. Отрабатываем возражения. Упражнение: демонстрация.

Сдают ДЗ на проверку, выдаем тесты.

1. Тестирование на профпригодность по психотипу

Правила заполнения теста не объясняем, т.к. очень хорошо на этом этапе узнать понимание кандидатов правил теста, как определение компетентности.

Тест "Мотивационный тип"

Тест

<https://my.pcloud.com/publink/show?code=XZJIX5kZmRJ3jKnSWKjlsKGRWwTk7ymfEmiV>

Оценка теста

В данной таблице на пересечении вопроса и типа трудовой мотивации выберите совпадающие варианты с вашими ответами в тесте (в том случае если вы выбрали на первый ответ вариант 4, то вы его обводите). Далее по каждому столбику (ИН, ПР, ПА и др.) Вы считаете, какое количество совпадений у вас получилось и фиксируете его в столбце «Итого». Обратите внимание, вопрос 6.1 не обрабатывается, ответ под цифрой 2 в группе вопросов под номером 6 не обрабатывается, то есть их по-простому нет в таблице расчета, если номер ответа (см., например, вопрос номер 13) повторяется несколько раз (так повторяются в этом вопросе ответы 1, 2, 4), то вы их все обводите в каждом столбце. Далее вы по каждому столбцу должны посчитать количество кружочков (не цифры складывать друг с другом!!!).

Вопросы	Типы трудовой мотивации, идентифицируемые соответствующими вариантами (номерами) ответов				
	ИН	ПР	ПА	ХО	ЛЮ
1	4	2	3	1	5
2	1	3	4	2	5
3	3	2	5	4	1
4	1	2	4	3	5
5	1	2	3	5	4
6.2.	1	1	3	3	
6.3.	1	3	3		1
6.4.		3			1
6.5.	3	3	3	1	3
6.6.	1		3		1
6.7.	1	1		3	3
6.8.				1	
6.9.	3	3			1
7	2	3	1	1	4
8	5	2	3	1	4
9	4	2	1	3	5
10	2	4	1	3, 1	5
11	3	1	5	2	4
12	1	2	4	5	3
13	4, 6	1, 4, 6	1, 2, 4, 5	1, 2, 4	2, 5
14	3, 6	5	2	1	4
15	4, 6	3, 5	2	1, 3	7, 8
Итого					

Соответственно, ИН – инструментальный тип мотивации, ПР – профессиональный, ПА – патриотический, ХО – хозяйский, ЛЮ – люмпенизированный. Чаще всего у тестируемых получается 2-3 основных типа мотивации в соответствии с данным тестом.

У менеджеров должен преобладать ИН от 10 и выше, ПР от 6, ЛЮ должен быть минимальным.

Тест "Определение собственного стиля"

Тест

<https://my.pcloud.com/publink/show?code=XZoyV5kZkkYcPjIspN5IfrJPY6HSY67kbcy>

Оценка теста

Суммируем баллы

P Producer Хорошие продавцы, люди, которые что-то должны производить в процессе работы. Вернее сказать так, если человек, которого вы тестируете, не набрал самый большой балл по этому типу, то уже изначально не стоит брать его на работу, так как хорошим продавцом он не будет. То есть наличие этого типа у человека – это какой-то залог того, что он сможет работать в вашем отделе продаж. С этим не рекомендую шутить, вероятность того, что

люди с другими типами будут хорошо работать в отделе продаж – минимальна.

A Administrator Хороший стиль для руководителя отдела продаж, который управляет группой в 5-6 человек. Этот человек въедливый, обращает внимание на правильность выполнения процессов, хочет, чтобы все было организовано корректно и выполнено с наилучшими результатами. Он систематизирует, определяет и следит за процедурами и др., обращает внимание на бизнес-процессы. Однако ему не всегда хватает каких-то прорывных идей, желания что-то сделать по-новому и др.

E Entrepreneur Прекрасные маркетологи, производители идей, люди, умеющие по-новому взглянуть на продукт, на продажи, креативщики, хороши, когда нужно придумывать и производить новое. Могут предлагать новые идеи для рынка, продукты и др. Часто спрашивают, а почему эти люди не подходят на должности менеджеров по продажам, описание-то идеальное для них? Для менеджера по продажам – важно делать, а этот стиль подразумевает – не делать, а придумывать. Часто такие люди в должности «менеджера по продажам» выносят мозг своему руководителю тем, что предлагают кучу идей, как улучшить продукт, какие маркетинговые акции провести, чтобы продажи возросли и т.д. Если не боитесь этого, то рискните принять такого человека на должность менеджера по продажам, но рекомендую – на должность маркетолога или директора по маркетингу.

I Integrator (интегратор) Хороший генеральный директор. Вам же не нужен заместитель? Человек, который умеет организовывать других людей, развивать связи между сотрудниками и отделами, видит будущее и то, как интегрировать в единое целое всю команду.

Тест "Человек, который может" (реактивность и проактивность)

Тест

<https://my.pcloud.com/publink/show?code=XZq0V5kZtrOtqO3g2i8PSgHWip08XV0rENN7>

Оценка теста

на первый и четвертый вопросы должен быть минимум - 1-2 и на вопросах втором и третьем должны стоять максимальные баллы - 4-5

КОНЕЦ ОЗНАКОМИТЕЛЬНОГО ФРАГМЕНТА