**Практическое задание к модулю 24 «Проактивный подход к рабочим задачам»**

**Задание:** Оценить проактивный подход руководителей отдела продаж.

**Решение:**

Как бы сотрудник не говорил, что ему не важно внимание руководителя, он не правда. Каждому сотруднику необходима похвала руководителя и внимание.

Руководитель тратит время на «слабых сотрудников», при этом мог сконцентрировать время на более «сильных сотрудников», так как они приносят больше прибыли и на других задачах для отдела.

Чтобы поднять «слабых сотрудников», можно выделить из «сильных сотрудников» и закрепить в паре. Чтобы замотивировать «сильных сотрудников», применить систему мотивации. Выплата дополнительного бонуса за наставничество, от продаж «слабого сотрудника»

Также составить программу обучения, предварительно выявить слабые стороны сотрудников.

По факту обучения и получения положительных результатов, вознаградить сотрудников.

Сотрудники, прошедшие обучение и не показавших изменений в результатах продаж, попрощаться с ними. Это балласт руководителя, незачем тратить на них ресурсы.

Если масштабы компании позволяют, то можно сформировать кадровый резерв.

Реактивный подход.

У меня два варианта:

Первый вариант, уволить всех слабых сотрудников и нанять новых.

Второй вариант, сократить оклады до МРОТ и все оставшиеся выплаты включить в премиальную часть, построенную на KPI.