**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, это 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.

Проблема руководителей при проактивном подходе, что вся концентрация была на слабых сотрудниках. Это неправильно распределенное время. Руководитель, тем самым не уделяет внимание сильным сотрудникам, и как в следствии не выполняет план и не дополучает прибыль компании.

Как руководитель, я бы создала кадровый резерв из сотрудников компании. Когда будет необходимость в сотруднике отдела продаж, уже будут кандидаты. Огромным плюсом, что сотруднику не потребуется знакомится с компанией.

Реактивный подход.

Проанализировать слабые стороны «слабых» сотрудников и выявить причины провала в продажах. Провести обучение, построенной на слабых местах сотрудников.

Также подготовить скрипты или если менеджер осуществляет продажи в офисе, присутствовать при разговоре.

Сделать планер дня, так как допускаю, что слабые менеджеры могут провисать или не могут распланировать свой рабочий. Они могут быть хорошими продажниками, но тратят свои ресурсы на ненужные задачи.

Изменить систему выплаты заработной платы. Сократить оклады до МРОТ и все оставшиеся выплаты включить в премиальную часть, построенную на KPI.

Как руководитель, чтобы не допускать борьбы за внимание руководителя, ввести планерки, где сильные сотрудники, будут делиться своими историями в продажах, какие методы использовали. Тем самым и обучение для слабых и внимание для сильных. Также в обратном порядке, слабые сотрудники будут рассказывать, помогли ли им методы сильных сотрудников при продаже.