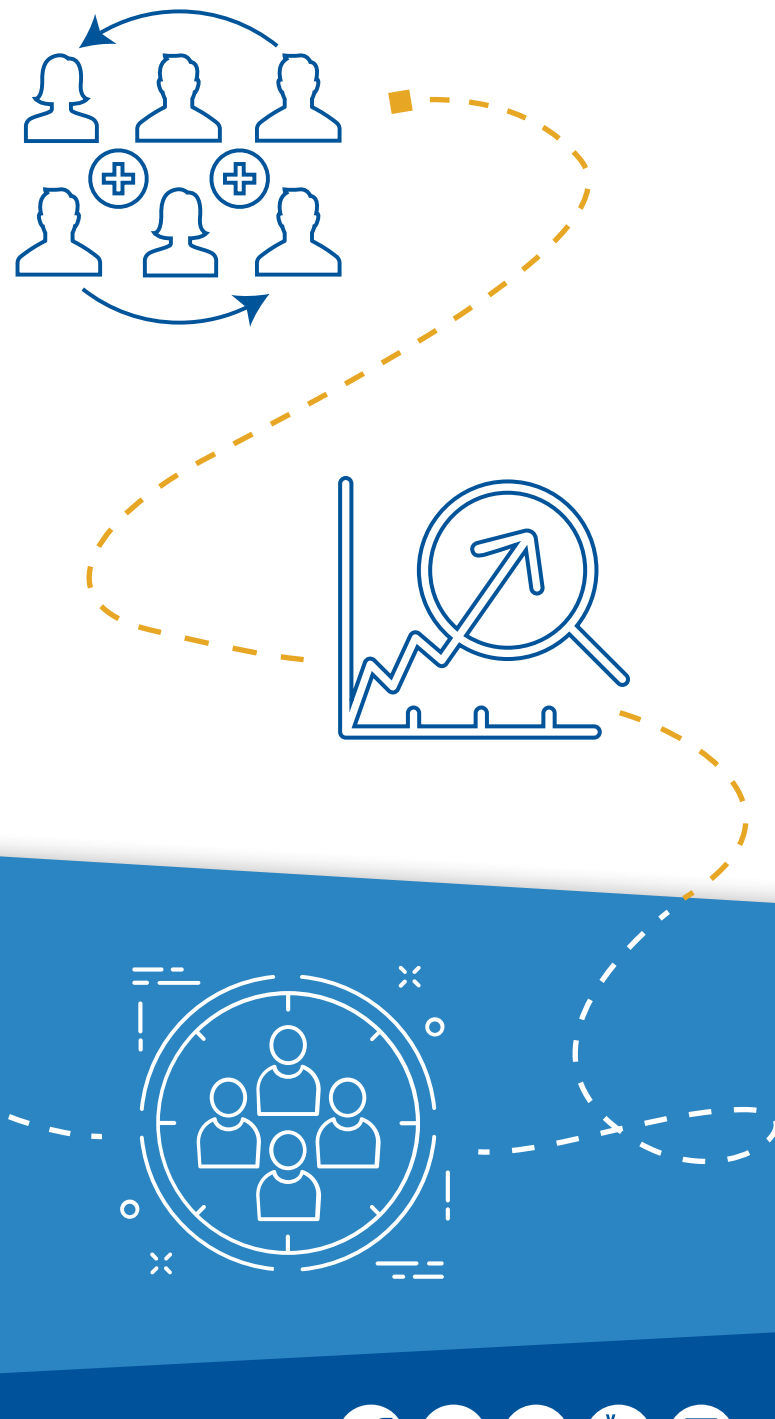


Šest znakova da je vašoj kulturi učenja potrebna potpuna transformacija

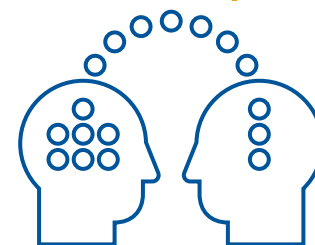


Da li vaša kompanija ima efikasnu kulturu učenja?

Nivoi zadržavanja i stopa fluktuacije su dobri početni pokazatelji koliko dobro vaša organizacija podržava zaposlene, ali pažljivo ispitivanje dinamike vašeg radnog mesta može otkriti dublje razumevanje vaše kulture učenja. Bilo namerno ili ne, imate specifičnu kulturu učenja u vašoj organizaciji. Vaš nivo uključenosti u ovu kulturu imaće direktan uticaj na podučavanje vašeg tima. Odvojite vreme da ispitajte šta funkcioniše, a šta ne.

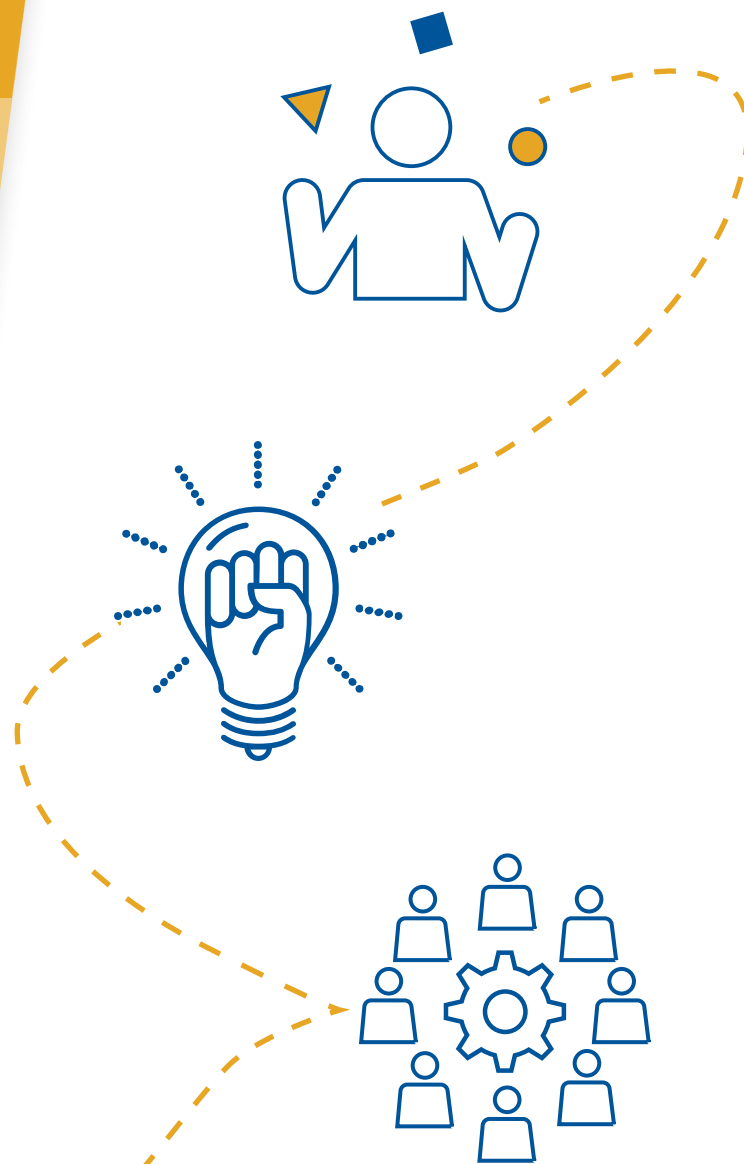
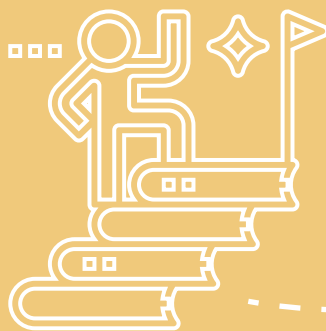
U najboljem slučaju, dinamična kultura učenja može stvoriti produktivniji i zadovoljniji prodajni tim. Omogućavanje vašem timu da ima alate i veštine koje su im potrebne za uspeh je ključ za njihovo osnaživanje i napredovanje u vašoj organizaciji.

Ako još uvek niste uvereni da bi bilo korisno preispitati kulturu učenja u vašoj organizaciji, hajde da razmotrimo prednosti toga:



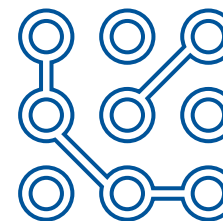
Oснажени zaposleni

Posvećenošću stalnom podučavanju i obuci zaposlenih, obezbeđujete im veštine koje su im potrebne za rešavanje problema i suočavanje sa izazovima. Pružajući stalan tok obuke i učenja, takođe osiguravate da je vaš tim aktivno angažovan i da osećaju da su deo nečeg većeg. Podsticanje kritičkog razmišljanja podstiče vaš tim da rešava sopstvene probleme i donosi najbolje moguće odluke.



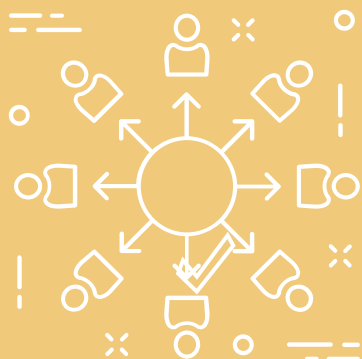
Idete u korak sa tehnologijom

Tehnologija se menja neverovatnom brzinom. Podstičući učenje na poslu, osiguravate da će vaš tim biti u stanju da prati promene koje dolaze. Ugrađivanjem novih tehnologija u proces prodaje, svoju kompaniju postavljate u poziciju da ima uspešnu kulturu učenja sa zaposlenima koji su u toku sa najnovijim tehnologijama i trendovima.



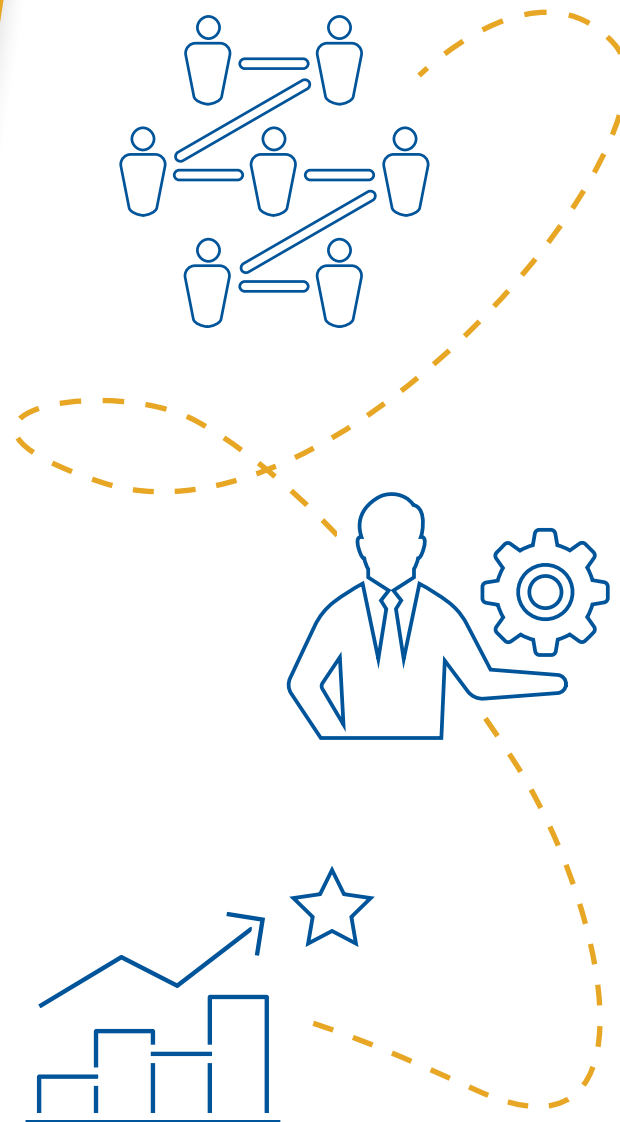
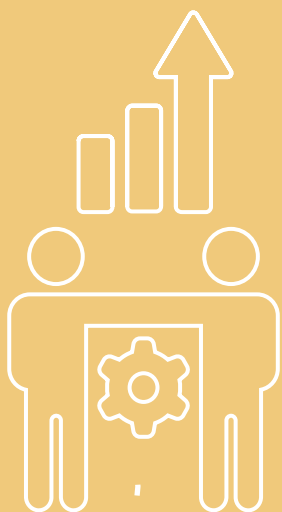
Povećano zadržavanje zaposlenih

Najbolji zaposleni takođe imaju najviše opcija, tako da im morate dati dobre razloge da ostanu u vašem timu. Mogućnosti za napredovanje u vašoj organizaciji i mogućnosti za razvoj veština su idealna prilika za vaše vrhunske radnike. Kao što već znate, zamena zaposlenih je skupa, tako da što više svog tima možete zadržati tokom dužeg vremenskog perioda, to bolje.



Poboljšana produktivnost

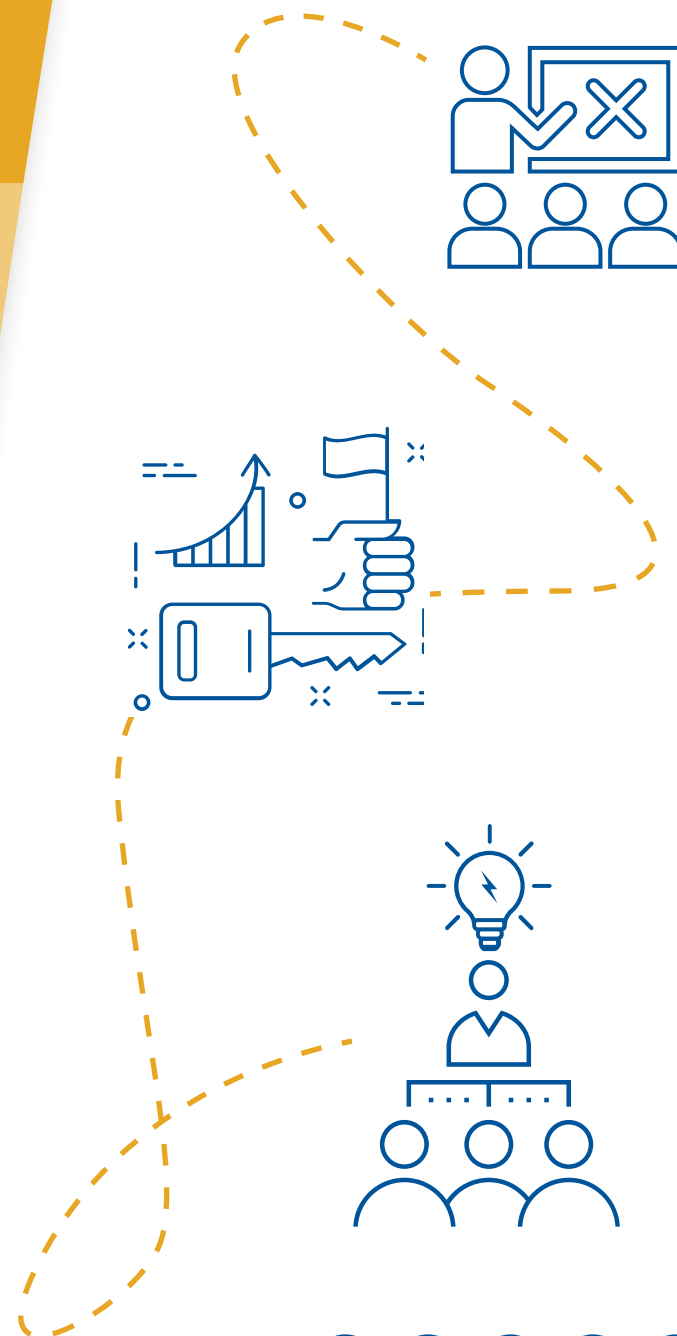
Kada su uloge jasno definisane i svaki član tima može da ispuni svoje obaveze i prodajne ciljeve i reši probleme po potrebi, vaš tim će naravno biti produktivniji. Dajući svom prodajnom timu veštine koje su im potrebne za napredovanje, olakšavate im da povećaju svoju produktivnost. Veća produktivnost znači veću prodaju za njih i bolji rezultat za vas.



Hajde sada da pređemo na to – koji su šest znakova da je vašoj kulturi učenja možda potrebna promena

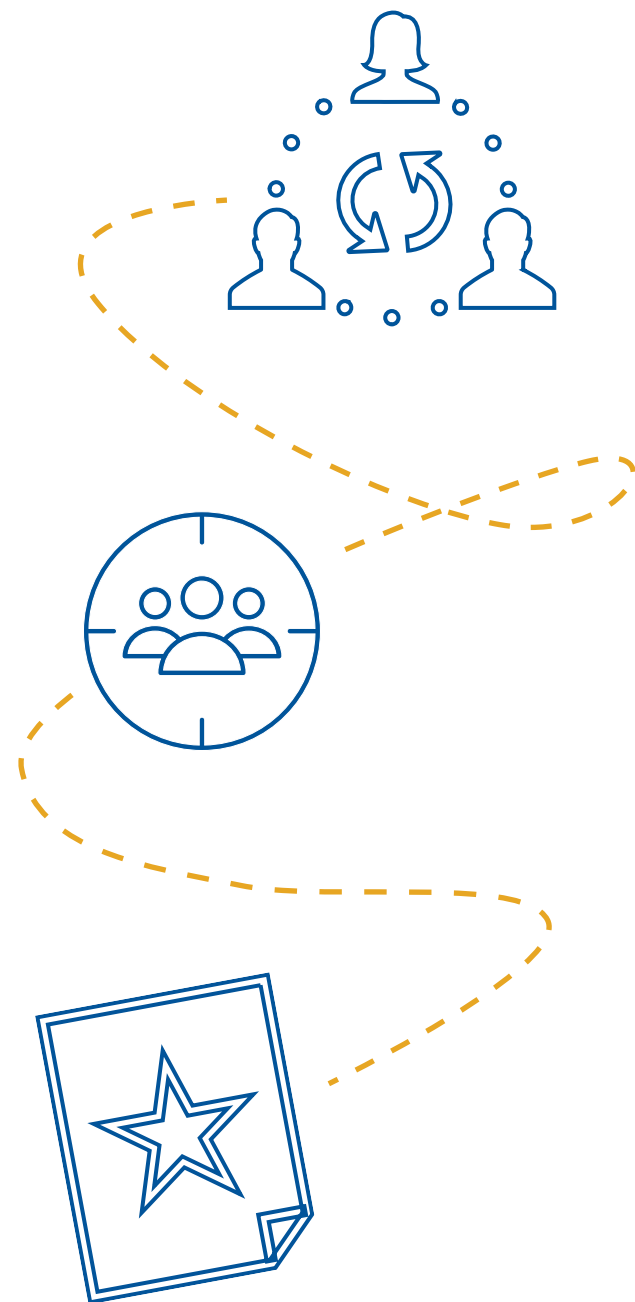
1. Zaposleni ulazi da popuni prazninu: U nedostatku bilo kakve formalne obuke, viši zaposleni, često vrhunski prodavac, preuzima rukovodeću ulogu i pokušava da poduči ostatak tima „kako se to radi“. Ključni problem sa ovim scenarijem je taj što je dokazano da dobar prodavac ima snagu u jednoj oblasti – prodaji – ali možda nije tako efikasan kao nastavnik. Čak i neko ko ima dobre govorne veštine ili veštine obuke možda neće prenositi odgovarajuće informacije ili podučavati ključne vrednosti koje treba da savlada vaš tim.

2. „Uradi to kao ja:“ Kada novi menadžer počne da podučava druge zaposlene, oni verovatno pribegavaju varijaciji sopstvene obuke, prenoseći ono čega se sećaju sa bilo koje formalne obuke koju su imali u prošlosti. Takođe dele, obično sa celim timom, šta su radili dok su bili u prodajnom timu i koje metode su im najbolje funkcionisale. Jednostavno prisećanje na prošlost ili prenošenje kako ste to „nekad radili“ nije dovoljno da timu da solidnu osnovu u prodaji i neće zameniti formalni program obuke.



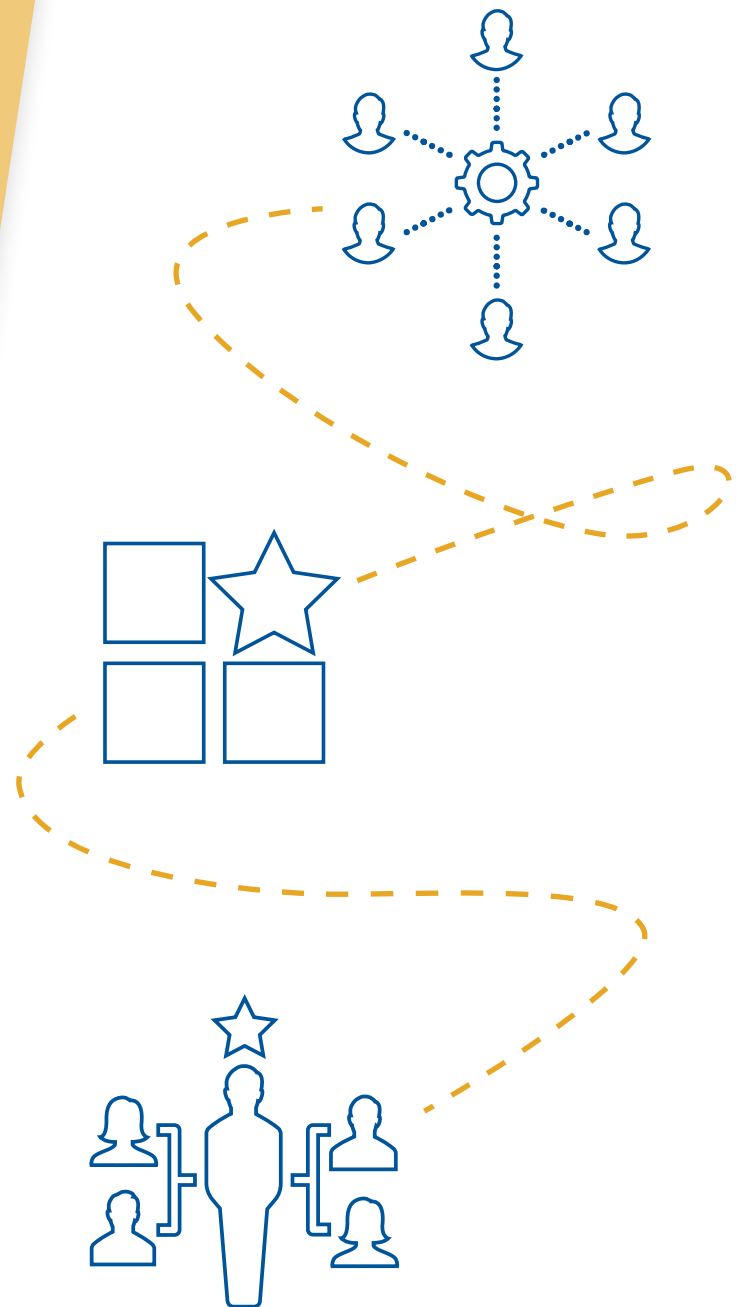
3. Mnogo novih zaposlenih koji lutaju okolo: Brza fluktuacija osoblja ili pokušaj da se revitalizuje tim zapošljavanjem nove grupe, a zatim podvrgavanjem istom nasumičnom pristupu obuci, može biti znak problema. Pošto je osnovni problem nedostatak formalnog programa obuke za prodaju, stalno zapošljavanje novijih, boljih i agresivnijih članova prodajnog tima neće rešiti vaš problem. Završavate u beskonačnom ciklusu novih zapošljavanja, bez zadržavanja ili prihvatanja od strane tima.

4. Svaki prodavac ima svoj sistem: Stilovi prodaje se razlikuju i ono što funkcioniše za jednog člana vašeg tima možda neće raditi za ostale. Iako je ovo uobičajen argument, kada je u pitanju praćenje i angažovanje kupaca, pomaže ako su svi na istoj strani. Ako jedan prodavac sve prati u Excelu, sledeći koristi pisani dnevnik, a drugi koriste online sistem, jednostavno nećete moći da pratite. Odabir jedne željene metode za angažovanje klijenata i tok posla može pomoći u ujedinjenju vašeg tima i osigurati da ste na pravom putu ka uspehu. Odlučite šta vam odgovara (a šta ne), a zatim obučite postojeće i nove zaposlene o sistemu koji želite da koristite.



5. Pristup obuci „jedna veličina odgovara svima“: Pretpostavka da je svakom članu tima potrebna ista podrška i obuka može izazvati probleme. Iako je ceo vaš tim fokusiran na prodaju, svaki pojedinac unosi svoje snage i slabosti u vašu organizaciju. Razlike u stilovima i sposobnostima učenja, različiti stilovi prodaje i različiti skupovi veština prisutni su u svakoj organizaciji. Obuka koja razmatra samo jednu oblast neće poboljšati veštine vašeg tima. Što je još gore, obuka koja ne ispunjava ključne potrebe može se posmatrati kao smetnja. Važno je da prihvatite stil učenja svakog pojedinca kako biste efikasno obučili svoj tim.

6. Obuku vrši HR (Ljudski resursi), a ne specijalista: Ako želite da podržite svoje prodajni tim nudeći obuku, morate imati nekoga ko živi od prodaje (ili je to uspešno radio u nedavnoj prošlosti) da pruži smernice. Stručnjak za ljudske resurse je odličan izbor za obuku u vezi sa strukturom i vrednostima vaše organizacije, ali osim ako nemaju jake prodajne osnove, neće biti u potpunosti opremljeni za obuku vašeg osoblja. Ako ne postoji prava vrednost ili razlog za prisustvo, vaši zaposleni će shvatiti to prilično površno i u potpunosti izbegavati treninge.



Negovanje i podsticanje efikasne kulture učenja je izazovan poduhvat, ali ako se znaci loše kulture uoče dovoljno rano, biće vam na raspolaganju mnogo opcija. Dok procenjujete svoj trenutni sistem, budite sigurni da kontrolišete, nadgledate i administrirate obuku, imajući na umu potrebe i želje svakog člana tima. Ako ste svesni ovih elemenata, vaš put do uspeha će biti mnogo jasniji.

Potrebna vam je pomoć?

Profesionalna obuka za prodaju zahteva stručnjaka. Ako želite da svom timu pružite veštine koje su im potrebne za napredovanje i negovanje idealnog okruženja za učenje, nemojte se zadovoljiti ništa manje od najboljeg. Naš dokazani Sandler Sistem Prodaje dizajniran je od strane vrhunskih prodavaca, za prodavce, i može da obezbedi sve elemente potrebne vašem timu za uspeh. **Kontaktirajte svog lokalnog trenera** i vidite koliko je lako ponuditi pravu obuku koja zaista odgovara potrebama vašeg tima i gradi veštine koje će trajati ceo život.

