




NTINTERNATIONAL

2019



**МЕХАНИЗМЫ ВНЕДРЕНИЯ НОВЫХ
ТЕХНИК ДЛЯ РАБОТЫ РИЭЛТОРОВ И
МЕНЕДЖЕРОВ ПО ПРОДАЖЕ. КАК
ДОБИТЬСЯ РЕЗУЛЬТАТА ПОСЛЕ
ОБУЧЕНИЯ**

ФОКУС НА КОГО?

ОБЪЕКТ



«ОБЪЕКТ»



ФОРМУЛА -Что в этом для меня

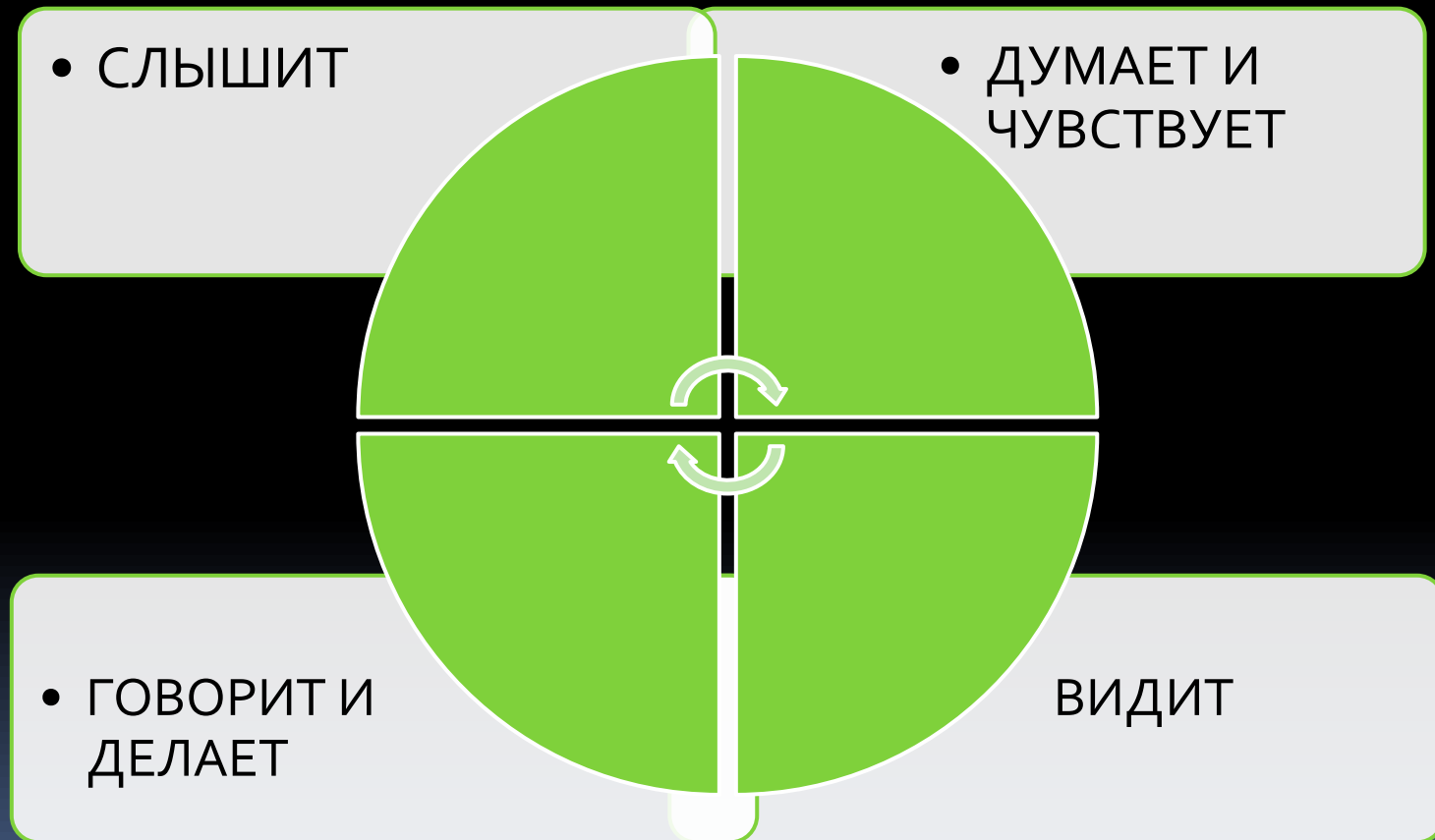
О ЧЕМ ДУМАЕТЕ ВЫ ??????

- ЗАЧЕМ Я ДОЛЖЕН ВАС СЛУШАТЬ
- ЧТО ВЫ МНЕ МОЖЕТЕ ПРЕДЛОЖИТЬ
- НАСКОЛЬКО ВЫ ПОНИМАЕТЕ МОИ ПОТРЕБНОСТИ
- КАК ВЫ МОЖЕТЕ РЕШИТЬ МОЮ ПРОБЛЕМУ
- ВЫ МЕНЯ ТОЧНО СЛЫШИТЕ И ПОНИМАЕТЕ
- ЧТО НОВОГО ВЫ МНЕ МОЖЕТЕ ДАТЬ

КАК ЗАИНТЕРЕСОВАТЬ ЧЕЛОВЕКА



СОСТОЯНИЕ ЧЕЛОВЕКА



ЗОНА КОМФОРТА



КВА КВА КАЙФ



НЕДОСТАТОК ЛИЧНОЙ МОТИВАЦИИ

- Если человек знает, что делать, но почему-то не делает, значит у него недостаточно мотивации.
- Про себя он думает:
- «Я знаю, что ты думаешь, что так правильно, но я не согласен....»
- «Да, я могу пойти этим путем, но он потребует в 2 раза больше усилий.»
- «Я знаю, что так нужно делать, но я так не делаю и вдруг меня не услышат.????»
- Т.д.

Что мешает людям развиваться

- **Недостаток уверенности.** Если нет веры в то, что можно достичь цели, тогда какой смысл стараться?
- **Недостаток фокуса.** Если непонятно, чего именно нужно достичь, то как понять, что нужно делать?
- **Отсутствие готовности что-то менять** в нынешней работе и жизни в целом; по окончании тренинга, забывать все, что было час назад и выносить скорее только эмоциональное состояние, нежели что-то конструктивное
- **Делание только того, что хорошо получается** и страх браться за иные новые задачи и проекты
- **Отсутствие желания искать и находить время** для того, чтобы подумать о своих действиях и их результатах
- **Отсутствие интереса к обратной связи** об успешности своих действий.

Наиболее эффективно взрослые обучаются в ходе практических занятий

Наиболее эффективно обучение взрослых проходит...

когда у них есть мотивация

когда на них возложена ответственность

на грани между привычными и непривычными условиями

на основе практических действий и занятий

когда учитываются индивидуальные особенности обучаемых

на личном примере

на опыте коллег или людей сопоставимого уровня и положения

с помощью эффективных процессов и систем

Метод обучения	Уровень запоминания информации		Формат занятия
	Через 3 недели	Через 3 месяца	
Объяснение (слуховое восприятие)	70%	10%	<ul style="list-style-type: none"> Лекция (в том числе с элементами презентации) Изучение раздаточных материалов и учебных пособий Просмотр видеоматериалов
Демонстрация примеров (визуальное восприятие)	72%	32%	<ul style="list-style-type: none"> Обсуждение Демонстрация Презентация
Практические занятия (практическая деятельность)	85%	65%	<ul style="list-style-type: none"> Практическое применение навыков в повседневной деятельности Моделирование и ролевые игры Решение ситуативных задач Работа с интерактивными программными средствами
Комплексная практическая деятельность (преподавание)	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> Руководство практической деятельностью других сотрудников Выполнение функций наставника в своей рабочей группе Обучение других руководителей

Примечание. Представленные в таблице цифры получены в ходе эксперимента, на котором три группы обучаемых изучали несколько небольших по объему и простых по содержанию учебных материалов. Другие исследования, посвященные усваиванию более сложной информации, зафиксировали гораздо более низкий уровень запоминания (например, Ukkonen 1987, Stice 1987). Все исследователи в целом сходятся на том, что, если обучаемые не закрепляют пройденный материал на практических занятиях, уровень запоминания информации остается чрезвычайно низким.

Источники: John Whitmore, *Coaching for Performance* (2002); исследование компании IBM и британской компании Post Office Ltd.; принципы обучения взрослых обобщены на основе нескольких внешних источников, включая книги таких авторов, как Малколм Ноулс, Роберт Кеган, Дэвид Шон, Дэвид Колб, Дж. Лэйв и Э. Венгер, Л. А. Далос.

Когда развитие происходит

- Вы стремитесь развиваться, получать новый опыт, профессионально расти
- У Вас есть представление о целях своего развития и конкретный план развития
- Вы готовы выйти из «зоны комфорта» и пробовать не только то, что Вам хорошо дается, но и что-то новое, пойти на риск
- Вы анализируете свои действия и их результаты, ищете причины успехов и неудач именно в своих действиях, а не во внешних обстоятельствах
- Вы стремитесь получать обратную связь об успешности Ваших действий от коллег, подчиненных, руководителей или экспертов с открытого рынка.

КАКОЙ РЕЗУЛЬТАТ ВЫ ХОТИТЕ???



ИДЕЯ

- **ВЫХОДИТЕ ИЗ ЗОНЫ КОМФОРТА**
- **КОМФОРТНО** 😊

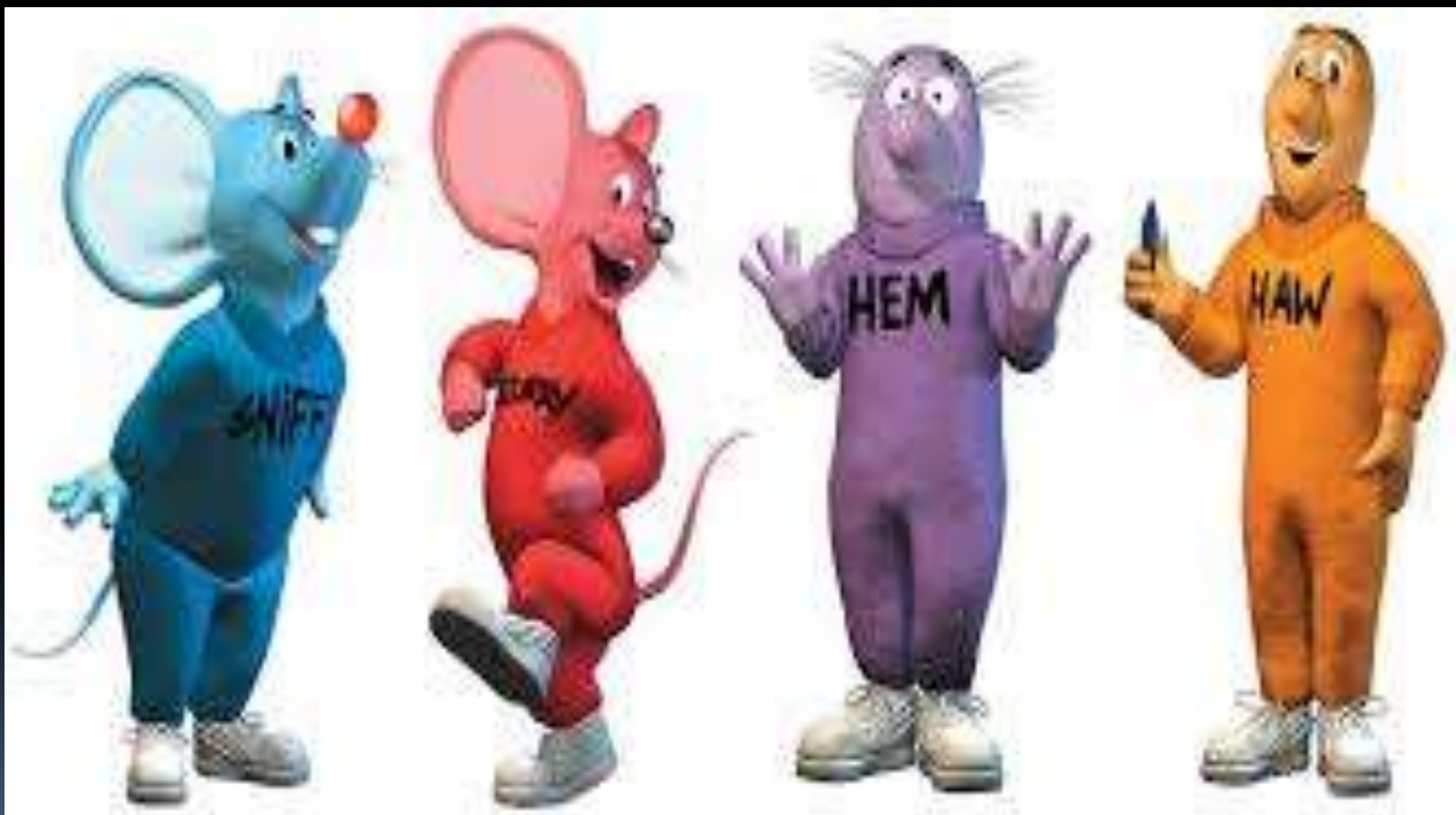
ФОРМИРОВАНИЕ НОВЫХ НАВЫКОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

- 1. Подумайте о намерениях, направленных на осуществление действия. «Если произойдет X, я сделаю Y»
- «Если мне клиент возразит так, то я отвечу по-новому»
- 2. Придумайте решения и способы достижения для формирования новых привычек

НОВЫЕ НАВЫКИ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

- Выделите время для формирования новых навыков и привычек
- Подумайте, как можно устранить препятствия
- Подумайте, как сделать навыки более наглядными
- Помогите создать связь между новой и существующей привычкой
- Формируйте новые навыки с помощью окружающей среды

«Кто украл мой сыр» СПЕНСЕР ДЖОНСОН



СКЛАД СЫРА



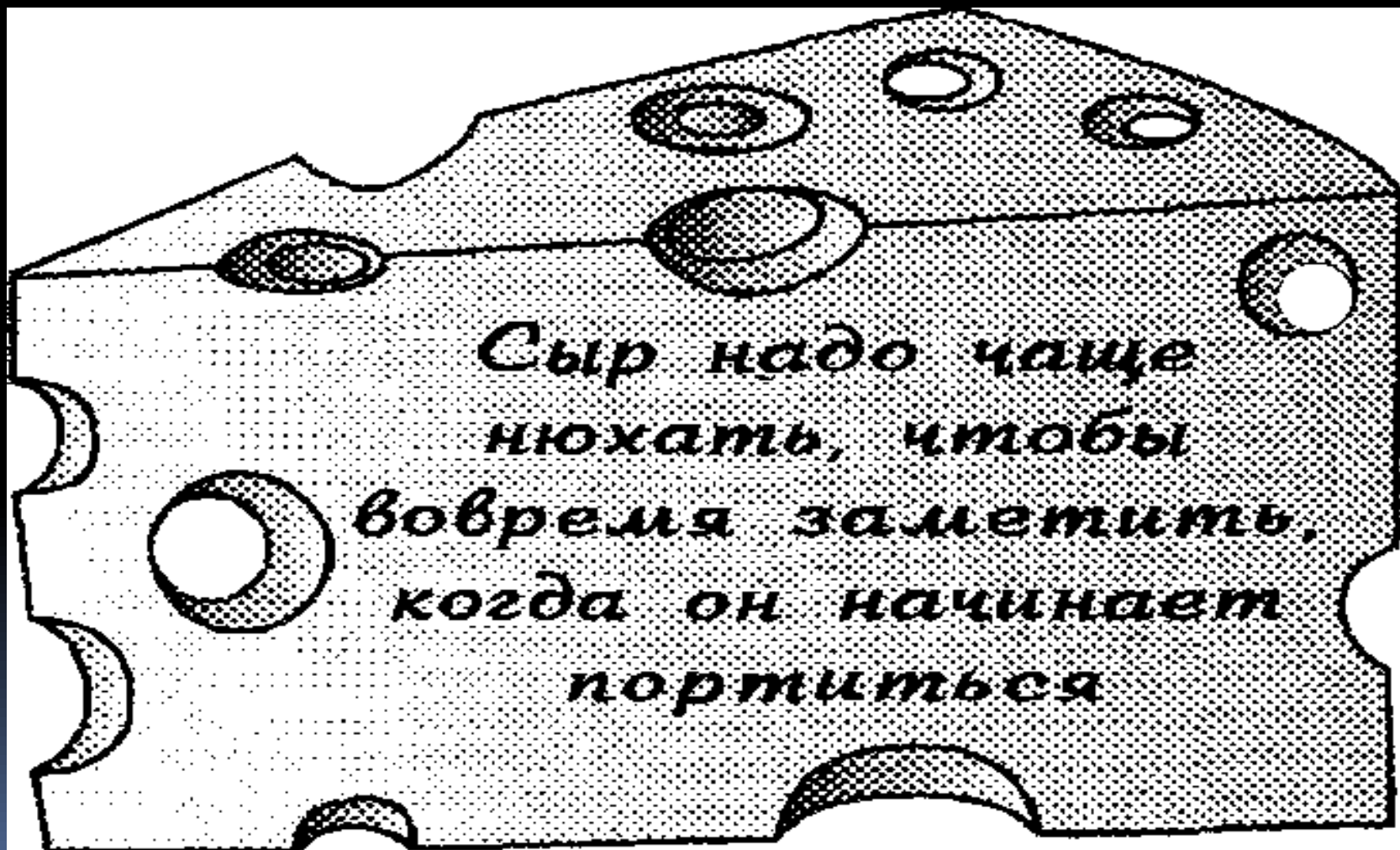
НАДПИСЬ НА СТЕНЕ



НАДПИСЬ НА СТЕНЕ



НАДПИСЬ НА СТЕНЕ



НАДПИСЬ НА СТЕНЕ



Чем раньше
забудем старый
кусочек сыра, тем
быстрее найдем
новый

НАДПИСЬ НА СТЕНЕ



ЦИТАТА

Если Вы хотите иметь то,
что никогда не имели, -
начните делать то, что
никогда не делали.

Ричард Бах

ИНФОРМАЦИЯ О ТРЕНЕРЕ

Наталья Никитчук



- Международный опыт работы в продажах с 1993 года.
- Применяет международный опыт и совмещает с практикой, что дает высокие результаты.
- Проводит обучение по развитию и внедрению навыков продаж и обеспечивает выполнение поставленных планов продаж с 2004 года.
- Запускает новые проекты, подготавливает отделы продаж «с нуля», на этапе стройки.
- Проводит аудит отдела продаж и тестирование.
- Разрабатывает индивидуальные решения задач и формирует оперативные действия для каждой компании.

WWW.NTTRAINING.RU

info@nttraining.ru

+7 964 58 000 33

БИЗНЕС ТРЕНЕР

НАТАЛЬЯ НИКИТЧУК

NTINTERNATIONAL

