

Matryca Obserwowalnych Kompetencji Sprzedażowych

„Dobry handlowiec” nie jest kompetencją. Siedem pytań opisuje jedną umiejętność tak, żeby dwie osoby patrzące na tę samą rozmowę doszły do tego samego wniosku.

PRACA ZESPOŁU · PIĘTNAŚCIE MINUT NA JEDNĄ KOMPETENCJĘ

KIEDY SIĘGNAĆ

- + ocena opiera się na wrażeniu z ostatniej rozmowy;
- + dwóch managerów ocenia tę samą pracę zupełnie inaczej;
- + w opisie roli są słowa „proaktywność” i „zaangażowanie”;
- + nie wiadomo, czym różni się poziom podstawowy od zaawansowanego;
- + ktoś chce zrobić z tego test albo punktację.

WYPEŁNIJ 7 PÓL

01 JAKĄ UMIEJĘTNOŚĆ I CZYJA

Nazwij jedną i wskaż rolę.

02 W JAKIEJ SYTUACJI

Przy jakim zadaniu ma się ujawniać?

03 CO KONKRETNIE WIDAĆ

Co ta osoba robi albo mówi, kiedy to potrafi?

04 CO WIDAĆ, KIEDY NIE POTRAFI

Jak wygląda ta sama sytuacja bez tej umiejętności?

05 CO ZOSTAJE PO PRACY

Jaki ślad można obejrzeć — notatka, karta, zapis ustaleń?

06 KIEDY NIE DA SIĘ TEGO OCENIĆ

Kiedy sytuacja nie dała okazji, żeby to pokazać?

Opis wystarcza, wymaga doprecyzowania czy dotyczy czegoś innego?

CO Z TEGO WYCHODZI

W opisie jest cecha charakteru

Zamień ją na zachowanie. „Proaktywny” jest oceną człowieka, a nie opisem umiejętności, którą da się ćwiczyć.

Dwie osoby oceniają to samo inaczej

Wróć do pytań 3 i 4. Różnica ocen jest prawie zawsze różnicą definicji, nie różnicą obserwacji.

Po pracy nie zostaje nic do obejrzenia

Wróć do pytania 5 albo przyjmijcie wprost, że ocena opiera się wyłącznie na obserwacji na żywo — i że wymaga obecności.

Osoba nie miała okazji tego pokazać

Nie oceniajcie. Pytanie 6 chroni przed oceną braku sytuacji zamiast braku umiejętności.

Ktoś chce z tego zrobić punktację ludzi

To nie jest do tego. Opis umiejętności służy uczeniu, a nie porządkowaniu zespołu od najlepszego do najgorszego.
