

Wieloźródłowy Przegląd Jakości Pracy Sprzedażowej

Dobry kwartał może wynikać z dobrej pracy albo z jednego dużego klienta. Siedem pytań rozdziela wynik, warunki i sposób pracy — żeby ocena mówiła o tym, na co ta osoba naprawdę miała wpływ.

PRACA ZESPOŁU · DWADZIEŚCIA MINUT NA JEDEN OKRES

KIEDY SIĘGNAĆ

- + ocena opiera się wyłącznie na realizacji planu;
- + ktoś miał świetny wynik dzięki jednemu klientowi z polecenia;
- + dwie osoby z tym samym wynikiem pracowały zupełnie inaczej;
- + w jednej rozmowie miesza się rozwój z decyzją o wynagrodzeniu;
- + przegląd opiera się na wrażeniach z ostatnich dwóch tygodni.

WYPEŁNIJ 7 PÓL

01 CZEGO DOTYCZY PRZEGLĄD

Jaki okres, jaka rola — i po co go robicie?

02 JAKIE BYŁY WYNIKI

Co się wydarzyło w liczbach?

03 JAKIE BYŁY WARUNKI

Co pomagało albo przeszkadzało — na co ta osoba nie miała wpływu?

04 JAK WYGLĄDAŁA PRACA

Co widać w sposobie prowadzenia spraw, a nie w rezultacie?

05 CO WIDZIELIŚCIE SAMI

Które obserwacje są wasze, a które z drugiej ręki?

06 CO UTRUDNIAŁA ORGANIZACJA

Co po waszej stronie przeszkadzało w dobrej pracy?

Do czego użyjecie tego przeglądu — i czy ta osoba o tym wie?

CO Z TEGO WYCHODZI

Cały przegląd opiera się na realizacji planu

Wróć do pytania 4. Wynik mówi, co się stało, a nie jak było robione — i przy dwóch kwartałach z rzędu przestaje cokolwiek tłumaczyć.

Warunki były wyjątkowe — w którąkolwiek stronę

Zapiszcie je. Bez pytania 3 ocena jest oceną szczęścia albo pecha, nie pracy.

Wszystkie obserwacje są z drugiej ręki

Zbierzcie własne, zanim cokolwiek zapiszecie.

Przegląd rozwojowy zaczyna decydować o wynagrodzeniu

Rozdzielcie to i powiedzcie wprost. Ukryte użycie kadrowe kończy szczerłość w zespole raz na zawsze.

To, co utrudniało pracę, leży po stronie organizacji

Zapiszcie to jako zadanie dla siebie, nie dla tej osoby. Pytanie 6 istnieje właśnie po to.
