



Fejlesztési riport: MINTA BALÁZS
Teszt időpontja: 5/11/2007 3:24:27 AM

Tartalom:

Bevezetés

Mit kell tudnia erről a riportról?

Az Ön személyiségprofilja

A személyiségprofil értelmezése

A személyisége alapján megfogalmazott javaslatok

Javaslataink értékesítési ismeretei alapján

Akcióterv készítése

[PDF Riport](#)

[Nyomtatás](#)

[Bezárás](#)

Aligha van olyan ember, aki ne akarna sikeres lenni! Függetlenül attól, hogy Ön kezdő vagy tapasztalt értékesítő, a sikeréért egyedül Ön felel. Ezzel a riporttal ön maga pontosabb megismerésében kívánjuk segíteni, hogy világosabban láthassa erősségeit és esetleges gyengeségeit. Mindezzel arra szeretnénk sarkallni, hogy a szükséges erőfeszítés árán valósítsa meg maradéktalanul azt, amire képes.

Értékesítési teljesítményét összességében sok tényező befolyásolhatja. Például a személyisége, az eredményes értékesítési technikák ismerete, a tapasztalat, a motiváltság, a háttér, a kapcsolatok és néha egy kis szerencse sem árt. Bár a riport néhány tényezőre nem terjed ki, de személyiségéről értékes információt szolgáltat, annak érdekében, hogy saját magáról világosabb képet alkothasson, és fejlődésének irányát pontosabban meghatározhassa.

Értékesítői személyiség

A személyiség szinte minden munkakörben befolyásolja az eredményességet, fontossága az értékesítői siker szempontjából azonban vitathatatlan. Nincs olyan személyiség, amely a konzultatív, kapcsolatközpontú értékesítésnek a legtökéletesebben vagy leginkább megfelelne, a kutatások azonban azt igazolják, hogy a legsikeresebb értékesítők személyiségében vannak bizonyos közös vonások. Az alábbiakban azt kívánjuk bemutatni, hogy más értékesítőkhöz képest Ön milyen személyiségjegyeket mutat például az önérvényesítő-képesség, a szociabilitás, az energikusság, stb. területén.

Értékesítési ismeretek

Egyesek ösztönösen tudják, hogyan közelítsenek egy-egy értékesítési helyzethez. A legjobb egyéni teljesítményhez azonban a legtöbb embernek képzésre és tanulásra van szüksége. Az alábbiakban bemutatjuk, milyen pontszámot ért el különböző értékesítési helyzetekben: a leendő ügyfelek azonosításától és előminősítésétől kezdve a tárgyaláson keresztül az értékesítés lezárásáig. Ha még nincs, vagy ha csak csekély értékesítői tapasztalata van, pontszámai valószínűleg alacsonyabbak lesznek azoknál, aki ezen a területen jártasabb. De ettől függetlenül a kapott információ segítséget nyújt azoknak a területeknek az azonosításában, ahol a leginkább érdemes képeznie magát.

Értékesítői motivációk

Abban, hogy egy embert mi motivál, nagyon eltérő lehet másoktól. Lehet, hogy Ön tudatában van annak, hogy mi motiválja Önt, és nem érte meglepetés ezzel kapcsolatban a felmérésben, de talán új dolgokat is megtanulhatott most magáról.

A következő kérdése az lehetne: "Most, hogy tudom, mi motivál, mihez kezdjek vele?" Valószínűleg meg akarja majd osztani frissen szerzett éleslátását a főnökével és a szervezet más tagjaival, akik olyan helyzetben vannak, hogy tudnak segíteni Önnek abban, hogy többet kapjon a munkájától, mint várta. A felmérés későbbi részében ehhez adunk tippet.

Ha tehát értékesítőként a legjobbat akarja kihozni magából, olvasson tovább...

Kinek érdemes a riportot megmutatni?

Ez a riport személyes használatra készült. Reméljük segítségével alaposabban végig tudja gondolni, és meg tudja tervezni saját fejlődését. Érdemes lehet megmutatni akár az egész riportot olyanoknak, akiknek az ítélőképességében, tanácsában megbízik, vagy akitől fejlődéséhez segítséget kaphat. Lehet az illető családtag, jelenlegi vagy volt vezető, vagy bárki, aki Önt jól ismeri.

A fejlesztési riport részei

A riport első részében a SalesMax kérdőíven elért eredményeiről adunk visszajelzést, majd megvizsgáljuk az eredményeket abból a szempontból, hogy az Ön személyiségjegyei, és képességei milyen módon segíthetik, illetve korlátozhatják Önt a konzultatív értékesítés során.

Az ezt követő részben javaslatokat talál, amelyekkel a SalesMax által megjelölt területek fejlesztésében szeretnénk Önnek segíteni.

A riport utolsó részében a célok kitűzéséhez és a fejlesztési akcióterv kidolgozásához kívánunk keretet biztosítani.

A riport átolvasása közben figyeljen az alábbiakra:

Az értékesítői személyiségteszt eredményei azon alapulnak, hogy önmagát hogyan látja, amit a kedvező vagy kedvezőtlen körülmények befolyásolhatnak. Mások Önről alkotott véleménye és a saját énképe között eltérés lehet.

Elért pontszámait összevetettük egy értékesítői normacsoporttal, az eredmények olvasásakor vegye figyelembe, hogy a teszt a legjobb értékesítőkhöz viszonyít.

A konkrét megállapításoknak ne tulajdonítson túlságosan nagy jelentőséget. Inkább az Önről kialakult általános képre figyeljen, hogy mennyire felel meg a kérdőív eredménye a jelenlegi munkakörének és a jövőre vonatkozó terveinek.

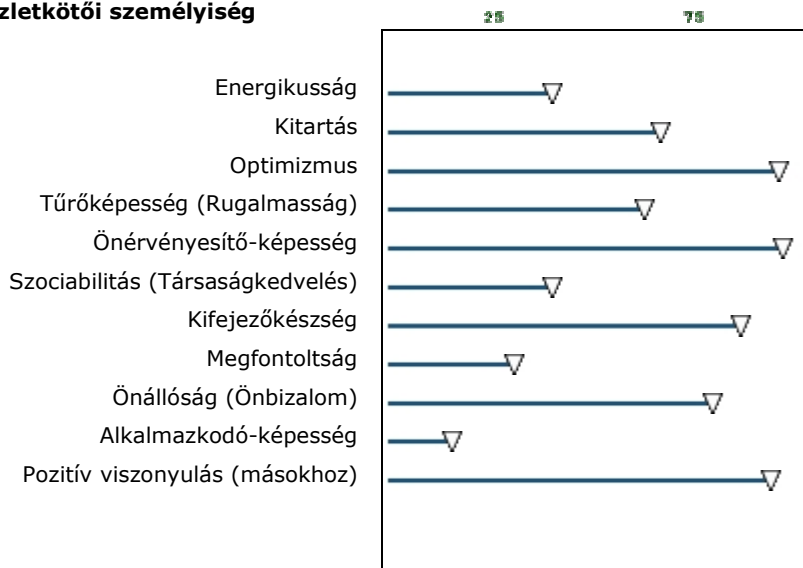
Szakítson magának egy kis időt a SalesMax riport elolvasására és átgondolására.

- Olvasás közben legyen nyitott, ne helyezkedjen védekező álláspontra. Az egyes fejezeteket alaposan nézze át, és miközben a megállapításokat vizsgálja, próbáljon meg olyan konkrét példákra gondolni, amelyekkel igazolni tudja, hogy a SalesMax következtetései vonatkoztathatók-e Önre vagy sem.
- Ha nincs meggyőződve arról, hogy a riport egy adott megállapítása illik Önre, kérje ki olyasvalakinek a véleményét, akinek őszinteségére számíthat.
- Miután az eredményeket áttekintette, az Akcióterv c. részben írtak segítségével határozza meg saját fejlődésének irányait, és dolgozzon ki céljai megvalósítására akciótervet.

Idővel az emberek is változnak. Ha a riport időpontja óta több év telt el, előfordulhat, hogy az itt közölt eredmények már nem érvényesek Önre, mivel a SalesMax kérdőívet az éppen aktuális életkora, fejlettségi és tapasztalati szintje szerint töltötte ki, így a SalesMax által mért vonások változhattak.

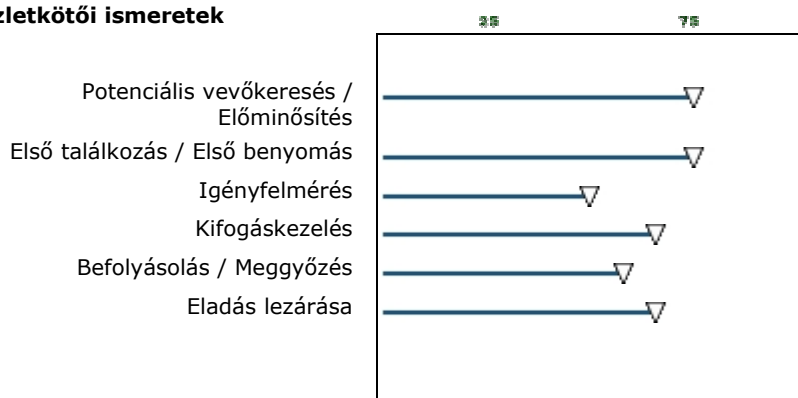
Felkészült? Akkor most nézzük, mire képes Ön a többi értékesítőhöz képest.

Üzletkötői személyiség



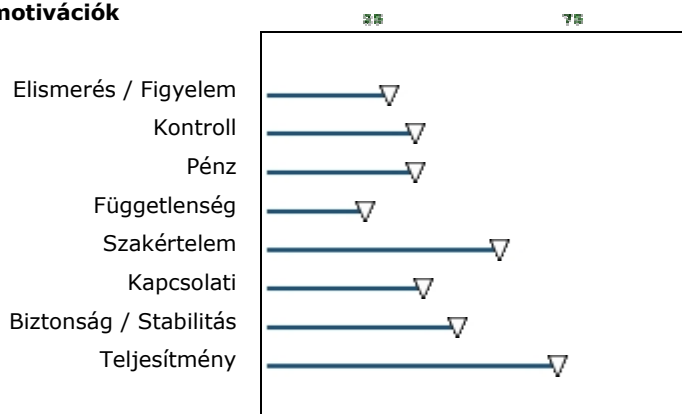
A profilban lévő kis fekete háromszögek az Ön százalékos eredményeit mutatják, a sikeres értékesítők normájához viszonyítva.

Üzletkötői ismeretek



Ezek az értékesítői ismereteket mérő teszten szerzett pontszámjai.

Üzletkötői motivációk



Ezek a pontszámok azt mutatják meg, mennyire tulajdonít Ön jelentőséget a különböző motivációs tényezőknek.

Az értékesítési teljesítményhez kapcsolódó személyiségjegyek

A személyiség segíthet (+) a jó teljesítmény elérésében, de akár gátolhatja is (-) eredményességet, amennyiben nem változnak meg bizonyos vonások.

- +/- Az Ön munkatempója elfogadható, bár a legsikeresebb értékesítők valamivel energikusabbnak látszanak. Ezért tüzzön ki maga elé erőfeszítést igénylő, nehezen teljesíthető célokat, és "kényszerítse" magát ezek teljesítésére.
- + Az Ön lelkiismeretessége és megbízhatósága az értékesítői szerepben előnynek számít, ezért sose legyen kevésbé körültekintő a feladataival.
- + Ön nagyon optimistán, pozitívan áll a dolgokhoz. E tulajdonsága révén képes nehézségek ellenére is elkerülni vagy legyőzni a frusztrációt, és ezáltal az új lehetőségekhez nyíltan, pozitív elvárásokkal közelíteni.
- + Ön rendkívül magabiztos és önérvényesítő az értékesítésben. Ez a határozott fellépés vitathatatlan előnyt jelent, ha be kell kopogtatni valahova, vagy ha fel kell kérni valakit a vásárlásra, stb. (Ne feledje azonban, hogy egyes helyzetekben, például a főnökével és a szervezet többi tagjával való kapcsolatában határozott, erőteljes stílusát érdemes lenne mérsékelni.)
- + Ön másokkal barátságos és társasági ember tud lenni. Ön szeret új emberekkel megismerkedni és kapcsolatot tartani az ügyfelekkel, vevőkkel szinte minden szituációban.
- A legsikeresebb értékesítők munkájukat nagyon komolyan veszik, mindig hivatalosan, szakszerűen járnak el. Ön azonban a saját véleménye szerint kissé impulzív, és hajlandó szükségtelen kockázatot vállalni. Ha a legsikeresebb értékesítőkhöz még inkább hasonlítani szeretne, fontolja meg a riportban, a „Megfontoltság növelése” c. részben javasoltakat.
- +/- Önbizalommal teli embernek tűnik, aki a legtöbb helyzetben önállóan kezdeményez, és saját maga elintézi a dolgokat, nem igényel se bátorítást, se tanácsot, se útmutatást. Néha előfordul azonban, hogy túlságosan is a saját feje után megy, pedig az adott helyzetben inkább együttműködésre lenne szükség. Ön a többiekkel a kelletnél kevésbé vonja be a dolgaiba. Ha ez így igaz, tanulmányozza a riportban, a „Magas önbizalom mérséklése” c. részben javasoltakat.

Az értékesítési teljesítményhez nem közvetlenül kapcsolódó személyiségjegyek

A következő személyiségjegy és az értékesítési teljesítmény nem mutat közvetlen összefüggést, de munkája eredményességét általában véve ezek a tényezők is befolyásolhatják.

- + Ön láthatóan szenvtelenül reagál az értékesítési munkával együtt járó visszautasításokra, és a csalódást is biztosan könnyen kiheveri.
- + Az Ön kifejezőképessége jó, ezért gondolatait és elképzeléseit valószínűleg minden nehézség nélkül tudja közvetíteni ügyfeleinek és másoknak. Társalgási stílusa nyilván könnyed és zökkenőmentes, és tud spontán és lelkes lenni.
- Úgy tűnik, Ön versengő és rámenős ember, aki akár mások rovására is szeret nyertes lenni. Minél inkább jellemző ez a megállapítás, annál nehezebben képes udvarias munkakapcsolatokat fenntartani kollégáival és a főnökével, sőt hosszabb távon kevésbé lesz képes arra, hogy megőrizze a jó viszonyt az ügyfelekkel és a régi vevőit megtartsa. Tanulmányozza alaposan a riportban az alkalmazkodóképesség növelésére vonatkozó javaslatokat.
- +/- Ön pozitívan viszonyul az emberekhez, jó szándékot tételez fel róluk, és a legjobbat várja tőlük. Álláspontja szerint minden ember helyesen cselekszik, ha van rá esélye. (Ez alapjában véve erősségnek számít, de időnként előfordul, hogy emiatt túlságosan is sok bizalommal, sőt néha naivan fordul az emberekhez. Ha ezt igaznak találja, fontolja meg a riportban, a „Túlzott bizalom elkerülése” c. részben javasoltakat.

Értékesítési ismeretek:

Az alábbi területeken van jó érzéke a hatékony értékesítési technikákhoz:

- + Az értékesítési lehetőségek azonosítása és előrejelzése.
- + Az első benyomás fontosságának és a pozitív, produktív értékesítési kapcsolatok fontosságának megértése.
- + Problémamegoldás és a kifogások elhárítása.
- + Egyezkedés és az értékesítés megvalósítása

A SalesMax szerint nincs szüksége komoly értékesítési képzésre (abban az esetben, ha minimum 40%-ot ért el)

Értékesítési motivációk:

A leginkább motiválják Önt:

- Szakértelem – Önnek fontos a tudás és a képességek fejlesztése, és az, hogy szakértője legyen egy speciális területnek. Ha így van, megtalálja a módját annak, hogy a munkája kihívást jelentő és stimuláló maradjon, kivéve, ha túlhatja magát, akkor valószínűleg unatkozni fog. A folyamatos tanfolyamok, szakmai találkozók és konferenciák látogatása naprakészen tartja a szaktudását, és segít abban, hogy motivált maradjon. Az új termékekre, feladatokra, területekre vagy speciális technikai felelősségre történő vállalkozás szintén segít. Ha már a területének szakértőjévé vált, elégedettséggel töltheti el, ha kevésbé tapasztalt értékesítési szakembereket taníthat a szervezetben belül.
- Teljesítmény – Önnek szüksége van arra, hogy a kihívást jelentő célokat teljesítse. Élvezi, ha maga döntheti el, hogyan oldja meg a feladatokat jobban, gyorsabban és hatékonyabban. Leginkább azokban a szituációkban érzi jól magát, melyekben a személyes erőfeszítésével ér el sikert, nem pedig a szerencse, vagy mások segítségével. Valójában egy nehéz cél teljesítése éppen olyan kielégítő, vagy még kielégítőbb az Ön számára, mint a sikerből származó kézzelfoghatóbb jutalmak. Lehet, hogy vitatkozni fog a főnökével a véghezvitel szükségleteiről, és ő lehetőséget biztosít majd nehéz feladatok végrehajtására.

A következő motivációs tényezők nem tűnnek fontosnak az Ön számára:

- Függetlenség – Az Ön számára nem túl fontos a személyes szabadság és a független döntéshozás. Lehet, hogy más motiváló tényezők sokkal fontosabbak az Ön számára, és ezekért lemond a szabadságról. Bár ez jelentheti azt is, hogy szereti, ha a felelősségét jól meghatározzák, és jobban érzi magát, ha eljárásmodok és szabályok irányítják a munkáját. Ha így van, fejlesszen ki saját szabályokat, eljárásokat és módszereket, amiket követhet, ha strukturálatlan helyzetbe kerül. Ha még új az értékesítési szakmában, próbáljon keresni egy mentort, aki jó módszereket taníthat Önnek.

A riportnak ez a része az értékesítői személyiség alapján fogalmaz meg fejlesztési javaslatokat. Az utolsó részben a fejlesztési akcióterv kidolgozásához és használatához kap útmutatást. Reméljük, hogy mindezek segítségével kiváló értékesítővé válik (illetve továbbra is az marad).

Személyiség alapú fejlesztési javaslatok az Ön számára a következő témakörökben:

- Energikusság növelése
 - Megfontoltság növelése
 - Magas önbizalom mérséklése
 - Alkalmazkodóképesség növelése
 - Túlzott bizalom elkerülése
-

Energikusság növelése

A személyiségtesztre adott válaszai alapján megállapítható, hogy valamivel lassabb tempóban szokott dolgozni, mint a legtöbb sikeres értékesítő. Nem vitás, hogy a jó teljesítményt, az eredményeket többféle módon is el lehet érni, és nem minden esetben kell feltétlenül gyorsan haladni. Csakhogy az értékesítésben annak van a legtöbb esélye a sikerre, aki a legergikusabb. Ha előfordult már, hogy nem sikerült fontos határidőket betartania, vagy a szükséges mennyiséggel végeznie, pedig csak egy kicsit kellett volna megerőltetnie magát, vagy ha egyszerűen csak energikusabb szeretne lenni, fontolja meg az alábbi javaslatokat:

Javaslatok:

Tűzzön maga elé ambíciózus célokat, sürgős feladatokat. Ha például naponta tíz ügyfelet szokott megkeresni, igyekezzon elérni, hogy ez tizenegy legyen.

Bizonyos típusú értékesítésnél az értékesítési ciklus hosszúra nyúlhat. Ilyenkor határozzon meg közbenső határidőket annak ellenőrzésére, hogy az értékesítéshez minden a menetrend szerint halad-e.

Vizsgálja meg, mennyi időt tölt testedzéssel, és mindenképpen rendszeresen iktasson sportolást a programjába. (Mielőtt belekezd egy edzési programba, kérje ki orvosa véleményét.)

Ha délutánonként elálmosodik, érdemes lenne többet törődnie például azzal is, hogy mit eszik ebédre. A dietetikusok ilyen esetben gyakran javasolnak kis mennyiségű, fehérjében gazdag ebédet, alkohol és édesség nélkül. Végezzen emellett ebédidőben rövid ideig könnyű légzőgyakorlatot (vagy például sétáljon egyet). Energikusságát növelheti a relaxációs technika gyakorlásával és tréningezés révén is.

Ne feledje, hogy az ember produktivitását számos időpazarló tényező zavarja. Az itt felsorolt tanácsokból megtanulhatja, hogyan lehet kezelni ezek közül a leggyakoribbakat.

Célok, prioritások és határidők hiánya

- Naponta készítsen listát az aznapra kitűzött céljairól, feladatairól (tennivalóiról).
- A kevésbé élvezetes dolgokkal kezdje, majd miután a nehezen vagy a nem kívánatos feladatokon túl van, jutalmazza meg magát a munka igazán élvezetes részének elvégzésével.
- Az Ön számára fontos kérdésekkel az Önnek megfelelő időben foglalkozzon (legtöbbször a reggeli órák a legalkalmasabbak).
- Tűzzön ki végső határidőt a munka elvégzésére.

Határozatlanság vagy habozás

- Ha úgy dönt, hogy belekezd valamibe, kötelezze el magát emellett nyilvánosan azzal is, hogy azt bejelenti másoknak.
- Amikor sikerül kitartóan dolgoznia, jutalmazza meg magát rövid szünetekkel.
- Tartós eredményt hozó rövidtávú célokat tűzzön ki maga elé.

Fáradtság:

- Ha azon kapja magát, hogy álmodozással vagy más haszontalan időtöltéssel vesztegeti az idejét, tartson rövid szünetet. Álljon fel, sétáljon egyet, majd folytassa a munkát.
- Ha valóban elfáradt, aznapra fejezze be a munkát, ha teheti. Tudatosítsa magában, hogy kipihenten többre lesz képes.

Megfontoltság növelése

A kérdőív eredményéből arra lehet következtetni, hogy az Ön cselekedeteire és szóbeli megnyilvánulásaira néha a spontaneitás, a féktelenség és impulzivitás a jellemző. Lehet, hogy az ügyfelei ezt élvezetesnek vagy szórakoztatónak találják, de nem biztos, hogy komolyan veszik Önt. Emellett lehet, hogy ezzel túl sokat kockáztat, és olyan döntéseket hoz, amelyeket később megbán. Ha a megállapításokat igaznak találja, próbáljon ki néhányat az alábbi javaslatok közül.

Javaslatok:

Mielőtt megszólal, álljon meg és gondolja végig, mit szeretne mondani. Próbálja a hirtelen reakcióit fékezni, különösen, ha fontos üzleti kapcsolatról van szó. Ne mondja, vagy tegye az első dolgot, ami eszébe jut, előbb gondolja végig a dolgokat.

Diplomatikus, tapintatos kommunikációs stílusát igyekezzen tökéletesíteni. Válogassa meg szavait, figyeljen oda a mondanivalójának megfogalmazására. Mielőtt megszólal, gondolja végig, hogyan értelmezik majd a hallgatói, amit mondani fog, és vegye figyelembe a reakcióikat is. Inkább előbb változtasson, ha szükséges, nehogy utólag kelljen magyarázkodni.

Mielőtt dönt, vagy cselekszik, gondolja végig a következményeket. Kerülje az azonnali döntéseket és az elhamarkodott következtetéseket.

Fogadja el, hogy válasz előtt meg kell vizsgálni az alternatívákat és a lehetséges következményeiket. Nem baj, ha azt mondja valakinek, hogy majd később válaszol, mert előbb végig kell gondolnia.

Ha konfliktushelyzetbe kerül, igyekezzen higgadt és kontrollált maradni. Számoljon tízig, lépjen ki a szituációból, ha szükséges hogy elkerülje a konfliktus fokozódását. Gyakoroljon önmérsékletet és próbáljon meg pozitívan, a konfliktus feloldását elősegítve reagálni.

Kérjen meg valakit, akiben megbízik, hogy utólag hívja fel a figyelmét azokra a helyzetekre, amikor olyasmit mondott vagy tett, amit nem kellett volna. Gondolja végig, és próbálja el magában, hogy az adott helyzetben mit kellett volna mondania vagy tennie.

Magas önbizalom mérséklése

A személyiségteszt alapján Ön magabiztos, döntésre és felelősségvállalásra képes embernek látszik. Ezekre az erősségeire építve Ön képes magához ragadni a kezdeményezést, és az ügyeit önállóan intézni. Előfordul azonban, hogy a túlságosan magabiztos ember túl sokat vállal, mindenképpen egyedül akar boldogulni, és nem hajlandó együttműködni, segítséget kérni, a feladatokat megfelelő mértékben másokra delegálni. Ha ez a megállapítás illik Önre, vegye figyelembe a következő javaslatainkat.

Javaslatok:

Vannak esetek, amikor mások tapasztalata és meglátásai nagyon sok segítséget nyújtanak egy probléma megoldásához. Próbáljon meg minél többet tanulni másoktól, és ne hátráltassa hatékonyságát azzal, hogy mindent saját maga próbál elvégezni.

Ha dönt, arról mindenképpen tájékoztassa főnökét és azokat, akiket érint, hogy ne érje meglepetés őket.

Ha van asszisztense, a megfelelő feladatokat adja át neki.

Ha értékesítői csapatban dolgozik, a párhuzamos erőfeszítések elkerülése érdekében egyeztessen a többiekkel. A csapat értekezletein, a telefonos konferencia-beszélgetéseken és egyéb egyeztető fórumokon vállaljon aktív szerepet, hogy tudja, mi a többiek dolga.

Alkalmazkodóképesség növelése

Úgy tűnik, hogy viszonylag kevésbé érdekli, hogy mások kedvelik-e Önt, vagy amit tesz, különösen akkor nem, ha az elvárásainak csak azzal tudna jól megfelelni, ha nem a saját kedve szerint tenné, vagy fogalmazná meg a dolgokat. Ugyan bizonyos helyzetekben hatásos lehet, ha értékesítői szerepében erős, hajthatatlan álláspontot foglal el, számos esetben azonban ez a hozzáállás az eredményesség rovására megy. Sok esetben kerülhet főnökével és kollégáival olyan helyzetbe, amikor az együttműködés és az alkalmazkodóképesség a szervezet és az összes érintett számára jobb eredményt hoz. Fontolja meg a következő javaslatokat!

Javaslatok:

Fejlessze magában, hogy olyan kapcsolatot alakítson ki másokkal, melyben mindkét fél nyerhet. Tudatosítsa magában, hogy a kompromisszum és az alkalmazkodás nem jelent kudarcot, sőt sok esetben ez vezethet ismételt eladáshoz és jobb problémamegoldáshoz.

Figyeljen arra, hogy másoknak mik az igényei, és mi érdekli őket. Ha lehet, próbáljon meg többet teljesíteni annál, mint amit az ügyféle elvár. Kollégáival kapcsolatban is tegye ugyanezt.

Érdemes lenne fejlesztenie az emberi kapcsolatokhoz szükséges képességeit általában véve. Rá fog döbbeni, hogy ez sok haszonnal jár az elkötelezettség, emberektől kapott támogatás terén.

Valakitől, aki jól ismeri Önt, kérjen arra példákat, amikor az Ön viselkedését kívülállók rámenősnek, vagy versengőnek látták. Mit kellene tennie vagy mondania ahhoz, hogy együttműködőbb legyen (vagy annak látsszon)?

Túlzott bizalom elkerülése

A kérdőívén elért eredményei alapján az emberekbe vetett bizalma erős, másokra optimistán tekint. Amikor valakit értékelnie kell, általában a legjobbat feltételezi róla, kiinduló álláspontja rendszerint az ártatlanság vélelme. Ez a legtöbb esetben előnyös, hiszen emberi kapcsolatait alapvetően a bizalom, a pozitív hozzáállás irányítja. A teszt azt is elárulja, hogy Ön a munkahelyén igyekszik pozitív környezetet, jó hangulatot teremteni, hogy az emberek bizalmat sugárzó, gyanakvástól mentes stílusára kedvezően tudjanak reagálni.

Néha azonban túlságosan is sok bizalmat táplál az emberek iránt, értékítéletei esetenként mintha naivak lennének, ezzel kiteszi magát annak, hogy kihasználják. Ez különösen akkor igaz, ha a munkahelyén erős a verseny. Az alábbi javaslatok alapján könnyen kialakíthat magának olyan módszereket, amelyekkel ez a túlzott bizalom csökkenthető.

Javaslatok:

Igyekezzen az emberekről realisztikusabb és tárgyilagosabb képet alkotni, hiányosságaikat és erősségeiket próbálja meg egyforma súllyal értékelni.

Különösen tárgyalási helyzetben ne abból induljon ki, hogy a partner tisztességes, illetve adott esetben becsületes lesz. Próbáljon meg némi egészséges bizalmatlanságot magára erőltetni, míg meg nem győződik arról, hogy a látszat valóban nem csal.

Akár új az értékesítés területén, akár pedig olyan, akinek sok tapasztalata van már ezen a területen, soha nem hagyhatja abba az eladási technikájának fejlesztését. Rendszeresen frissítse az ismereteit pályája során. Az ismeretei és a technikájának fejlesztésének legjobb forrásai azok, melyek az Ön területére, illetve szervezetére szabottak. Először a cég által finanszírozott programokat keresse, melyeket a belső képzési részleg, vagy külső képzési központ ajánl. Sok esetben a SalesMax disztribútora is kiváló képzést vagy más forrásokat biztosíthat az Ön számára.

És most foglaljuk össze az egészet...

Ha Ön olyan mint a legtöbb értékesítő, a riport biztosan rámutatott bizonyos erősségeire, és nyilván felfedte azokat a területeket is, ahol fejlődnie érdemes. Miután a SalesMax riportban kapott visszajelzést és a fejlesztésre vonatkozó javaslatokat végiggondolta, és talán mindezt megbeszélte valakivel, akinek ad a véleményére, írjon fejlesztési akciótervet.

Az erősségeire építsen!

Először tudatosítsa magában az erősségeit, majd gondolja végig, hogyan tudja ezeket munkájában eredményesen kamatoztatni. A SalesMax teszten elért eredményeiből ezek a területek világosan láthatók.

1. A SalesMax riportból keresse ki mindazt, ami erősségnek számít.
2. Készítsen listát személyiségének azon elemeiről, amelyek segítségével képes jelenlegi munkakörét jól ellátni és a jövőben sikeres maradni.
3. Minden elem mellé írja le, hogyan járul hozzá az adott erősség munkakörének sikeres ellátásához, és hogyan tudná ezt a tulajdonságát a jövőben eredményesebben kamatoztatni.

Például Kovács János olyan önérvényesítésre képes ember, aki nagyon szeret emberek társaságában lenni. Ezért úgy döntött, hogy erősségeire építve a következőképpen fogja növelni az értékesítést.

Terv az erősségek kihasználására Kovács János	
<i>Erősségeim</i>	<i>Sikereimhez hozzájárul</i>
1. Kedvelem a társaságot	Örülök, hogy tagja lehetek a Menedzser klubnak, ahol sok üzleti szempontból ígéretes ismeretséget kötöttem. Be fogok lépni a Kereskedelmi Kamara helyi tagozatába, és tovább bővítem üzleti kapcsolataimat.
2. Képes vagyok önérvényesítésre és szeretek másokat befolyásolni	Segít az elképzeléseim érvényesítésében és az emberek elfogadnak vezetőjüknek. Az új termék bevezetéséért felelős csapatban vezető szerepet vállalok, és segíteni fogok az új értékesítőnek lezárni azt a nagy üzletet, amelyhez támogatást kért.
3.	

És most a riport végén található üres táblázatot kitöltve tervezze meg, hogyan fogja erősségeire építve értékesítői tevékenységét javítani.

A fejlesztendő területek azonosítása

A fejlődés második része a gyengeségek javítása. Ne feledkezzen meg arról, hogy az erősségek mellett mindenkinek vannak gyengeségei is, ezért az egyén fejlődése szempontjából alapvető ezek felismerése.

1. A SalesMax riportban kapott visszajelzésekből és a fejlesztési javaslatokból keresse ki az erősítésre szoruló területeket.
2. Készítsen felsorolást személyiségének 2-3 olyan eleméről, amelyek munkahelyi teljesítményét leginkább gátolják.
3. A következő oszlopba írja le, hogyan gátolja az adott elem a sikerben.
4. A harmadik oszlopban sorolja fel azokat a lépéseket, amelyekkel a következő hat hónapban igyekszik az adott elemet javítani.

Például Kovács János elég rugalmatlanul kezeli a visszautasításokat. Ezért úgy döntött, hogy az értékesítést a fejlesztendő területek azonosításával a következők révén fogja növelni:

Terv a fejlesztendő területek javítására Kovács János		
<i>Fejlesztendő terület</i>	<i>Hogyan gátol a sikerben</i>	<i>Lépések a fejlődés érdekében</i>
1. Nehezen tűröm a kritikát és a visszautasítást.	Ha nem sikerül egy nagy üzletet megkötnöm, az motiváltságomat napokig megviseli. Védekező álláspontra helyezkedem, amikor a főnököm rákérdez, hogy mivel foglalkoztam, vagy ha más módszert javasol.	1. Ebben a hónapban elolvasok egy ajánlott könyvet. 2. A következő negyedévben tanfolyamra fogok járni. 3. A következő hat hónapban a tanultak alapján igyekszem a kritikátűrő képességemet jobban kezelni, motivációs szintemet fenntartani és tanulni a konstruktív visszajelzésekből.
2.		
3.		

Most pedig használja a felmérés végén található formulát, hogy megtervezhesse, hogyan növeli az értékesítést, a szükséges területek fejlesztésével.

Megvalósítás

A fejlesztési akcióterv megvalósítására vonatkozóan a legjobb tanács, amit adhatunk az, hogy MOST RÖGTÖN lásson neki. Ma, a terv elkészítése után még motivált, holnap a munkája és személyes gondjai már el fogják terelni a figyelmét. Tehát még MA vágjon bele!

- Vezetőjével, tanácsadójával beszéljen meg egy találkozót, amikor áttekinthetik, és a leírt javaslatok szerint módosíthatják a fejlesztési tervét.
- Iratkozzon be a szükséges tanfolyamra és képzésre.
- Menjen el könyvtárba, könyvesboltba.
- Jelentkezzen valamilyen képzésre.
- Készítsen listát azokról az egyéb, munka közben elvégzendő feladatokról, amelyeket a héten el fog kezdeni.

Ne feledje, hogy a változásért végső soron Ön a felelős. A fejlődési folyamat során tartsa emlékezetében a következőket:

- Soha ne adja fel. Elkötelezetten tartson ki céljai mellett, és legyen állhatatos.
- Akciótervét gyakran ellenőrizze, és győződjön meg arról, hogy a helyes úton jár, és a meghatározott menetrend szerint teljesíti a kijelölt célokat.
- Ha valamelyik célt vagy elvárt eredményt sikerült teljesítenie, jutalmazza meg magát.
- A folyamatos fejlődés az önképzés kulcsa. Amikor az itt elkészített akcióterv céljait elérte, mérje fel ismét a helyzetét, tekintse át az eredményeit, tűzzön ki újabb célokat, és járja tovább a fejlődés, a tökéletesedés útját.

<i>Erősségeim</i>	<i>Sikereimhez hozzájárul</i>
1.	
2.	
3.	
4.	

<i>Fejlesztendő terület</i>	<i>Hogyan gátol a sikerben</i>	<i>Lépések a fejlődés érdekében</i>
1.		
2.		
3.		
4.		