

Martin Bednář

TRENÉR OBCHODNÍKŮ

Nová pozice Sales Manažer

*Rychlý návod,
jak maximalizovat úspěch
na nové pozici*



Rychlý návod

Co návod obsahuje:

- Fakta a příčiny neúspěchu, str. 3-5
- Plán přípravy přechodu, str. 6
- Tabulka rizik, str. 8
- Tabulka očekávání a KPI, str. 9
- Možnosti urychlení procesu, str. 10-13
- Plán přechodu, str. 14
- Komunikační plán na prvních 30 dní, str. 15
- 6 otázek pro členy týmu, str. 16
- SWOT, str. 17
- Self-check po prvních 30 dnech, str. 18

Jak jej používat:

- Projít si celý návod
- Udělat si plán přípravy přechodu, str. 6
- Naplánovat si schůzky s nadřízenými, týmem i kolegy
- Vyhodnotit hlavní rizika a hledat, jak je minimalizovat, str. 8
- Vyjasnit si očekávání nadřízených, včetně KPIs a jejich kontextu, str. 9
- Ujasnit si, kde lze proces přechodu urychlit (určitě se dostanete pod tlak), str. 10-13
- Zmapovat potenciál týmu, str. 16
- Po 30 dnech se zastavit a vyhodnotit směr a postup, str. 18

Přecházíte na novou pozici?

Fakta

- 25 % nově povýšených manažerů končí neúspěchem
- 40 % manažerů přicházejících zvenčí končí neúspěchem
- Pracovníci reportující manažerovi, který není úspěšný, mají o 20 % vyšší pravděpodobnost odchodu

Zkušenosti

- Nově povýšení a nastupující manažeři ani jejich zaměstnavatelé neplánují dostatečně přechod
- Manažeři podceňují výzvy a procesy přechodu
- Firmy často novému manažerovi poskytují nedostatečnou nebo žádnou podporu

Typické chyby

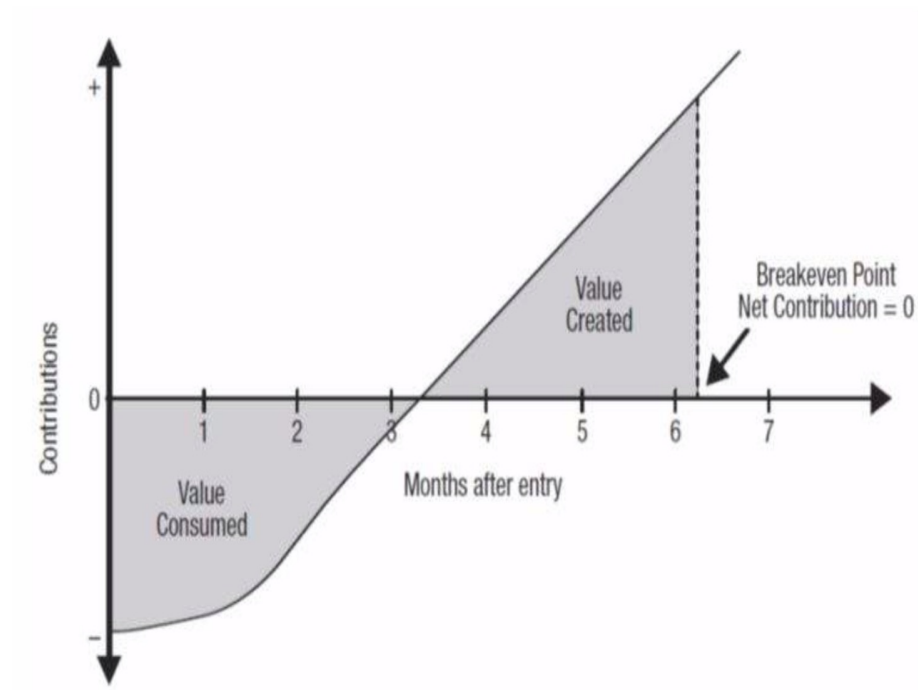
- Snaha / potřeba rychle jednat
- Předpoklad, že už vše znám
- Nerealistické očekávání
- Předpoklad, že znám TU SPRÁVNOU odpověď
- Přeceňování technických aspektů
- Podceňování kulturních aspektů a interní politiky
- Zanedbávání laterálních vztahů
- Nepochopení očekávání nadřízených
- Nedostatek flexibility v přístupech a myšlení
- Nedostatek konkrétních kompetencí

Plánování přechodu

Přínosy:

- Vyšší pravděpodobnost úspěchu
- Nižší pravděpodobnost odchodu členů týmu
- Kratší doba dosažení break-even
- Nižší stres
- Nižší pravděpodobnost vyhoření

Break-even přechodu:



Zdroj: Harvard Business Journal

Plán přípravy přechodu

Měsíc -1

Měsíc 1

Měsíc 2

Měsíc 3

Příprava:

- Komunikace
- Co se učit
- Na co se ptát

Definování:

- Očekávání nadřízených
- Vlastní očekávání
- 90-denní plán
- Osobní plán rovnováhy (pracovní výkon / vztahy / tělo)

Představení:

- Vlastní osoby
- Hodnot

Poznání:

- Klíčových stakeholderů
- Jejich očekávání
- Procesů
- Kultury
- Kde je nízko visící ovoce

Akce:

- Vytvoření hypotéz o tom, co je pod hladinou
- Testování hypotéz o tom, co je pod hladinou
- Vytvoření rámcového plánu
- Otestování podpory nadřízených

Akce:

- Získání podpory klíčových stakeholderů
- Vytvoření vlastního týmu a definování rolí
- Získání spojenců
- Vytvoření detailního plánu
 - Prezentace nové strategie firmě
 - Prezentace potřebných zdrojů nadřízeným

Nástupní řeč

Prezentace týmu:

- Co jsem poznal
- Co z toho vyvozují
- Co si o tom myslí oni?

Prezentace rámcového plánu nadřízeným

Plán přípravy přechodu - použití

Co mi tento plán ukazuje:

- Horizont 1 měsíc před přechodem
po 3 měsíce po přechodu
- Co v daném měsíci dělat
- Co je milníkem daného měsíce, tj. co je klíčovým prvkem přechodu do následujícího měsíce

Proč je to důležité? Je důležité:

- Věci neuspěchat
- Nedělat ukvapená rozhodnutí
- Nejdříve poznávat fakta, pak si vytvářet hypotézy a ty ověřovat
- Uvědomit si, že potřebuji získat podporu jak nadřízených, tak i týmu a kolegů

Rizika přechodu

Typ přechodu	Ano / Ne	Hodnocení 1-10
Nový obor	<input type="checkbox"/>	
Nová firma	<input type="checkbox"/>	
Nová divize / org. jednotka	<input type="checkbox"/>	
Povýšení	<input type="checkbox"/>	
Vedení bývalých kolegů	<input type="checkbox"/>	
Přechod na novou pracovní funkci (obchod->finance, atd.)	<input type="checkbox"/>	
Nová pozice je multidisciplinární	<input type="checkbox"/>	
Přechod do zahraničí	<input type="checkbox"/>	
Přechod do jiné kultury	<input type="checkbox"/>	
2 souběžné role / pozice	<input type="checkbox"/>	
Nově vytvořená pozice	<input type="checkbox"/>	
Nová pozice je ve firmě v procesu změny	<input type="checkbox"/>	

Očekávání nadřízených – 90 dní

Co od vás očekávají nadřízení?

Cíl 1:

KPI 1:
KPI 2:
KPI 3:

Cíl 2:

KPI 1:
KPI 2:
KPI 3:

Cíl 3:

KPI 1:
KPI 2:
KPI 3:

Možnosti urychlení procesu

1. Co udělat pro rychlejší dosažení break-even?
2. Jaká rizika hrozí?
Co dělat k jejich minimalizaci?
3. Jak věci/změny uvést do chodu?
4. Jaké změny podstupujete?
Které jsou největší výzvou?
5. Co jsou klíčové cíle v horizontu 90 dní?

Urychlení procesu přechodu

Minulost – JE POTŘEBA JI RESPEKTOVAT !!!!!

Výsledky

- Jaké byly finanční výsledky?
- Jak jsou vnímány?

Určování cílů

- Málo / příliš ambiciózní?
- Metriky
- Externí / interní?

Jednání

- Co je podporováno a co je penalizováno?

Follow-up

- Když se plní / neplní?
- Klíčové příčiny neplnění?

Snahy o změny / změnové projekty

- Cíle?
- Akce?
- Výsledky?
- Klíčoví hráči?

Urychlení procesu přechodu

Současnost

Vize, strategie

- Jaká je?
- Jede se podle ní?
Pokud ne, proč?

Lidé

- Kdo je schopný?
- Kdo je důvěryhodný?
- Kdo má vliv?

Procesy

- Které jsou klíčové?
- Jak fungují?
- Kvalita, spolehlivost, čas?

Rizika

- Jaká jsou?
- Jak jsou minimalizována?

Nízko visící ovoce

- Kde je?
- Jak jej sklidit?

Urychlení procesu přechodu

Budoucnost

Výzvy

- Co lze dělat pro překonání?

Příležitosti

- Jaké jsou bariéry k jejich dosažení

Nefér výhody

- Co se potřebuji naučit, abych je získal?

Kultura

- Co je na ní cenné?
- Co je potřeba změnit?

Plán přechodu

Cíle	První den	První týden	První měsíc
Nadřízení			
Kolegové			
Tým			
Poznávání			
Akce			
Procesy			
Kultura			
Zákazníci			
Dodavatelé (i interní)	14		



Komunikační plán – prvních 30 dní

Komunikovat:

- Kdo jste
- Vaše hodnoty
- Příběhy ukazující vaše hodnoty
- Vaše úspěchy
- Vaše neúspěchy, které vás formovaly (a které vám dávají lidskou tvář)

Poznat:

- Zákazníky
- Dodavatele (i interní)
- Kolgey
- Procesy
- Kulturu
- Výzvy
- Šance, příležitosti, nevyužitý potenciál

6 otázek pro členy týmu

1. Největší biz výzvy (problémy) ?
 - Stejně otázky každému členu týmu,
2. Co je způsobuje?
 - Srovnat odpovědi
3. Nevyužitě příležitosti?
4. Co musíme udělat, abychom je využili?
5. Kdybys byl mnou, na co by ses soustředil?
6. Co získáš ty, když se já na toto soustředím?

SWOT

Silné stránky	Slabiny
Příležitosti	Hrozby

Self-check – po prvních 30 dnech

Akce:

- Cítíte nutkání dělat rozhodnutí?
- Máte TU SPRÁVNOU odpověď?
- Jak se tomu vyhnout?

Poznávání:

- Co jste odhalili?
- Co se potřebujete naučit?
- Jak se učit efektivněji?

Zdroje:

- Otázky
- Odpovědi
- Hypotézy
- Testování hypotéz

Proč trénink s Martinem?



Protože to přináší výsledky

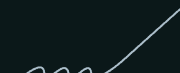
- Vyzkoušeno v desítkách firem
- V různých oborech
- Od mladých obchodníků po seniorní
- Od prodejců přes produktové specialisty až po daňové poradce a právníky
- V ČR i v dalších zemích Evropy

Protože to lidi baví

- Je to praktické
- Martin si nehraje na hvězdu
- Hvězdami jsou obchodníci
- Oni si to vymyslí
- Oni to pak vezmou a používají

Ale

- Zapotí se u toho
- I tak je to „práce“



Martin Bednář - zkušenosti



Reference



Zkušenosti s prodejem

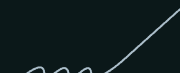
16 let jako trenér

14 let jako bankéř

= obchodník banky a manažer

1 rok jako obchodník,

prodávající skotskou whisky



Martin Bednář

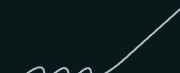


Certifikáty a tituly

- SPIN Sales Trainer
- Challenger Sales Trainer
- VBA Negotiation Trainer
- Designing High Performance Learning Journeys / Brinkerhoff
- Kirkpatrick Four Levels Evaluation Program
- MBA, Corporate Finance, University of Pittsburgh, USA
- Ing., El. počítače, FE VUT Brno

Osobní

- Otec 2 synů
- Rekreační běžec
- Vášnivý čtenář
- Původně Brňák



Kontakt

Martin Bednář

+420 602 695 888

martin@martinbednar.net

www.martinbednar.net

Máte dotazy?

Zkuste odpovědi zde:

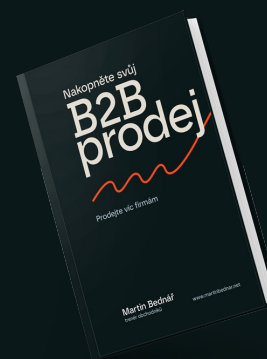
<https://martinbednar.net/#FAQ>



Podcast

**Akcelerace
B2B prodeje**

[Spotify](#) — [Apple Podcasts](#) — [Google Podcasts](#)



Kniha

**Nakopněte svůj
B2B prodej**

