ПРОГРАММА СТАБИЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА ТТ. Система ролей и ролевых мотиваторов в проекте «Академия Евросеть». Этап Адаптации.

Идея этапа		Адаптация 1-го уровня: чек-лист (коллектив, социализация)		Двойной чек-лист. Сравнение двух чек-листов: оценки С-1 директором и самооценки (активность + техничность + реализуемый потенциал)			Адаптация 2-го уровня: повторный двойной чек-лист		3 желтых метки: 1) по продукту (3 м.); 2) по сложному продукту (4 м.); 3) по услугам (5 м.)		Адаптация 3-го уровня: Инициация продавца			
Срок	Стаж. 3 нед.	S-1 («Стандарт»-1) 1 м. (чек-лист по адаптации 1-го уровня) ◙		S-2 («Стандарт»-2) 2 м. (1-й двойной чек-лист) ◙			S-2 («Стандарт»-2) 3 м. (2-й двойной чек-лист) ◙		S-3 («Стандарт»-3) 6 м. ◙		S-3 («Стандарт»-3) 6 м. + 2 нед. ◙			
Положительный результат для новичка ($Н^{+}$)	УЦ-1 *(прим.1)*	Товарищество	Рейтинг «плюс» Д □ КР	Внешняя оценка ≈ самооценке	Самообучение по индивидуальному плану с итоговой оценкой выполненного задания □ ЗК		Рейтинг «плюс» Д □ КР		Выполнение индивид. плана, превышающего общий план по каждой желтой метке □ ЗК	1. Рейтинг «плюс» Д □ КР 2. Основание для УЦ по переводу в категорию «Профи»				
Отрицательный результат для новичка ($Н^{-}$)		«Дедовщина» Холодный нейтралитет Неопределенность в отношениях	Рейтинг Д «минус». Основание для теста от УЦ	Внешняя оценка ≠ самооценке	Рекомендации для Д	Внешняя оценка ≠ самооценке	Рейтинг Д «минус». Основание для теста от УЦ		НЕвыполнение индивид. плана □ ЗК	Рейтинг МН, рейтинг Д «минус». Основание для теста от УЦ	НЕвыполнение общего плана		Фиолетовая метка Инициация продавца, проигрыш директором 20% директорских, перевод или увольнение директора / увольнение или перевод продавца	Черная метка Увольнение продавца / проигрыш директором 10% директорских
Идеология, воспитание и обучение в ИСН		Рассказ + подсказ + показ. Истории, дискуссии (формулировка проблемных социальных ситуаций и способов их разрешения), вовлечение собственным примером □ стратегия для S-1		Рассказ + подсказ + показ. Дискуссия, выявление проблем □ стратегия для С-1					Базы данных самообучения, профессиональные дискуссии □ создание индивидуального стиля (роли, приемы, подходы и т.д.)		Истории, дискуссии, форумы поддержки, «болельщики» и т.д. □ стратегия для С-1			
Ролевая мотивация, роль МН		S-1	< > МН: РД	Д добивается взаимоуважения	S-2	< > МН: РД	Д добивается взаимоуважения		S-3 МН: РД	Д занимает сторону S-3, формируя у него психологию ответственности	S-3 МН: РД	Д занимает сторону S-3, формируя у него психологию «главного»	S-3 занимает сторону Д, формируя у S-3 психологию самодостаточности	Д МН РД

ПРОГРАММА СТАБИЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА ТТ. Система ролей и ролевых мотиваторов в проекте «Академия Евросеть». Этап Развития + Этап Проектирования.

Идея этапа		Этап развития. Совершенствование, профориентация и специализация сотрудника												Этап проектирования. Реализация собственного проекта в ЕС	Получение диплома + всех нематериальных бонусов
Срок	Оценка за 6,5 м.	Р-1 («Профи-1») 6,5 – 18,5 месяцев												Р-2 («Профи-2») 18,5 – 24 месяца	Выпускник Академии «Евросеть»
Содержание этапа		битвы	битвы	курс по продвижению (т.т. и продукта)	битвы	битвы	битвы	курс наставника	битвы	курс управленца (КР)	битвы	курс коммерсанта (КР)	битвы	Состоявшийся специалист на перспективном рабочем месте получает опыт, который применим и в ЕС и на новом рабочем месте после выпуска из Академии ЕС.	Мастер продаж Директор ТТ Мастер-наставник Специалист

Условные обозначения:
ЕС – Евросеть; ТТ – торговая точка; УТТ – учебная торговая точка; ИСН – информационная система наставничества; УЦ – учебный центр; (H^+) – новичок, успешно адаптирующийся в системе; (H^-) – новичок, испытывающий проблемы с адаптацией в системе; МН – мастер-наставник; Д – директор торговой точки; РД – региональный директор; ЗК – зачетная книжка; КР – кадровый резерв; ОТК – обязательные точки контроля; ДТК – дополнительные точки контроля.

S-1 – «Стандарт» от 3 недель до 2 мес.; S-2 – «Стандарт» от 2 до 3 мес.; S-3 – «Стандарт» от 3 до 6 мес.; Р-1 - «Профи» от 6 до 18 месяцев; Р-2 - «Профи» от 18 до 24 месяцев.

Зоны интеграции проекта с деятельностью УЦ:

Обучение (тренинги, дистанционные курсы, тесты) УЦ на всех этапах имеет целью переход сотрудника на новый качественный уровень – с присвоением ему определенной позиции. АЕ ориентирована на действующую парадигму позиций УЦ: 6 мес. – подтверждение статуса «Профи». Шкалы: «мастер продаж», «эксперт», «управленец». И другое.

Новые зоны в обучении, воспитании и развитии продавца: