

Андрей Иванов

<http://salesb2b.ru>

ТЕСТ

«Определение потенциала своего отдела продаж»

Для компаний В2В.



Санкт-Петербург

2018 год

<http://salesb2b.ru>

**«Определение потенциала своего отдела продаж»
Для компаний В2В.**

«Система продаж - есть совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, позволяющих обеспечить максимальную удовлетворенность наибольшего числа клиентов, с получением максимальной прибыли и созданием долгосрочного конкурентного преимущества»

2018 Андрей Иванов

Простой тест, на определение потенциала отдела продаж, пройдя его вы самостоятельно сможете определить зоны развития для отдела продаж.

Тест

Правила прохождения:

1. Из каждого раздела теста выбираете описание, которое максимально близко описывает ситуацию вашего отдела продаж = ВАРИАНТ.
2. Запомните оценку/балл, который соответствует выбранному варианту = БАЛЛ.
3. Суммируйте баллы = ИТОГО.
4. Получите результаты теста.

Раздел 1

Посвящен работе с потенциальной клиентской базой, его задача определить как появляются у вас новые клиенты, на сколько этот процесс управляем вами и каков в нем заложен потенциал.

Вариант	Ежедневную работу отдела продаж можно описать таким образом:	Оценка, балл
1. В работе с потенциальными клиентами обычно:		
а	Новые клиенты сами обращаются в компанию.	0
б	Есть представление о потенциальном наличии клиентов, но системной работы по поиску и активации не ведется.	1
в	Все сотрудники в ОП так или иначе занимаются поиском и активацией потенциальных клиентов. Руководство точно выставляет задачи и контролирует результат.	2
с	Есть список потенциальных клиентов, к которому компания периодически возвращается, ставит задачи по активации клиентов, вводится дополнительная мотивация.	4
д	Есть список потенциальных клиентов с историей контактов, планом развития, ответственным исполнителем, сроками исполнения.	6

ВАРИАНТ _____ БАЛЛ _____

Комментарий: _____

Раздел 2

Посвящен работе с активной клиентской базой, его задача определить на сколько вы плотно или близко находитесь к клиенту, на сколько процесс работы с ними обеспечивает результаты.

Вариант	Ежедневную работу отдела продаж можно описать таким образом:	Оценка
2. В работе с активными клиентами обычно:		
а	Работа с активными клиентами строится на входящем обращении клиента с запросом без привязки к менеджеру по продажам.	0
б	У каждого менеджера есть свой список клиентов, с которым он постоянно работает, без разделения клиентов по каналам и сегментам, территориям, продуктам и т.д.	1
в	Информация о клиентской базе собрана в едином информационном ресурсе (1С например), каждый из менеджеров имеет к ней доступ, все активные клиенты закреплены за менеджерами по продажам.	2
г	Клиентская база распределена по менеджерам согласно установленным принципам (каналы, территории и т.д.).	4
д	Клиентская база сегментирована по каналам, по объему и потенциалу, закреплена за ответственным менеджером, находится в едином информационном ресурсе с ограниченным доступом для внесения изменений.	6

ВАРИАНТ _____ БАЛЛ _____

Комментарий: _____

Раздел 3

Посвящен оценке работы с торговым персоналом, пройдя его вы сможете определить зоны развития, пожалуй, самого дорого ресурса из возможных в вашей компании.

Вариант	Ежедневную работу отдела продаж можно описать таким образом:	Оценка
3. В работе с торговым персоналом обычно:		
а	В отделе продаж есть текучка торгового персонала, новые сотрудники приходят и долго не задерживаются. Работать приходится с теми кто есть. Уровень ЗП на средне-минимальном значении.	0
б	Штат отдела продаж укомплектован, уровень ЗП на ср.минимальном значении. Показатели продаж находятся на низком уровне. Задача обучения и развития навыков продаж лежит на самих сотрудниках, а руководитель отдела продаж выполняет роль администратора отдела продаж. В отделе продаж отсутствуют даже базовые регламенты и стандарты.	1
г	В отделе продаж все вакансии закрыты, уровень ЗП соответствует ср.рыночной величине, но при этом сотрудники не задерживаются на долго. Нет стабильности в показателях работы отдела продаж.	4
д	Штат отдела продаж укомплектован в соответствии с функционалом для каждой штатной единицы, уровнем компетенций сотрудников и нормами нагрузки на каждого из них. Сотрудники проходят периодическое обучение с последующей аттестацией. В отделе продаж есть естественный уровень текучести персонала.	6

ВАРИАНТ _____ **БАЛЛ** _____

Комментарий: _____

Раздел 4

Даст возможность оценить текущую систему мотивации и понять на что в данном случае вы вправе рассчитывать.

Вариант	Ежедневную работу отдела продаж можно описать таким образом:	Оценка
4. Система мотивации:		
а	В отделе продаж установлена окладная система оплаты труда.	0
б	В отделе продаж установлена сложная, многоуровневая, подразумевающая дополнительные расчеты система оплаты труда. Система штрафов и премий.	1
г	Система мотивации не ориентирована на ср.рыночные показатели ЗП, построена на 1-2 простых показателях результативности с минимальной постоянной частью (менее 40% от совокупного дохода).	4
д	Система мотивации ориентирована на ср.рыночные показатели ЗП, предусматривает наличие постоянной части (от 40% совокупного дохода) и систему KPI.	6

ВАРИАНТ _____ БАЛЛ _____

Комментарий: _____

Раздел 5

Оценивает систему управления и то насколько эффективно оно осуществляется.

Вариант	Ежедневную работу отдела продаж можно описать таким образом:	Оценка
5. Система управления:		
а	В отделе продаж отсутствуют или их несколько (1-2) показателя эффективности работы.	0
б	Показатели плана и факта носят общий характер и касаются только объема продаж, не имеют индивидуальной разбивки. Отсутствует прогнозирование продаж.	1
в	Штат отдела продаж укомплектован полностью, есть руководитель отдела продаж, но показатели работы находятся на низком уровне без существенных сдвигов в течении времени, даже при наличии явных возможностей и инструментов для развития продаж.	2
г	Индивидуальные и общие задачи и планы озвучиваются в начале месяца и в конце подводиться итог. Промежуточные итоги подводятся не регулярно. Нет стандартов и регламентов работы.	4
д	Управление продажами осуществляется в соответствии с установленными стандартами и регламентами, индивидуальной привязкой целей и задач, набором регулярных действий по контролю и прогнозированию результатов.	6

ВАРИАНТ _____ **БАЛЛ** _____

Комментарий: _____

Раздел 6

**Подводим итог = Раздел 1 + Раздел 2 + Раздел 3 +
Раздел 4 + Раздел 5**

ИТОГО: _____

Ключ к тесту

1. Количество баллов от 0 до 13

Эффективность такого отдела продаж находится на крайне низком уровне.

Работа с потенциальными клиентами не ведется, а с активными строится на прицепе входящего потока обращений.

Мотивация сотрудников на выполнение планов и развитие вашего бизнеса полностью отсутствует.

Текущее управление отделом продаж фактически отсутствует, руководитель выполняет роль администратора.

Выполнение или не выполнение планов - исключительно статистический показатель, где вы выступаете статистом, а не бизнесменом.

Вы зависимы от менеджеров по продажам и их желания работать, а возможно и более того, зависимы тем, что при уходе последнего вы теряете и его клиентскую базу.

Есть положительная сторона - это огромный потенциал роста объема продаж в вашем бизнесе, т.к. вы не используете даже базовые инструменты в организации отдела продаж.

2. Количество баллов от 14 до 20

Эффективность такого отдела продаж находится на не высоком уровне, хотя в его организации присутствуют элементы современных технологий.

Показатели работы не отличаются стабильностью результатов, присутствуют провалы в продажах, а корректирующие действия в течении отчетного периода отсутствуют.

Потенциал клиентов не учитывается при планировании продаж, нет системной работы с потенциальными клиентами.

Сотрудники отдела продаж имеют низкие навыки продаж и низкий уровень мотивации на долгосрочную работу в компании.

Результат работы такого отдела продаж полностью зависит от мотивации каждого сотрудника в отдельности.

Управление продажами скорее является попыткой, видимостью и далеко от потенциально возможного.

Положительно то, что в данном случае существует большой резерв повышение эффективности работы вашего отдела продаж за счет построения системы организации продаж, что принесет вам значительно больше денег.

3. Количество баллов от 21 до 30

Вас можно поздравить, ваш бизнес стабилен и дает регулярный доход. В этом случае увеличение эффективности возможно за счет доскональной проработки мелочей в системе продаж и управления отделом продаж. Уделите внимание тонкостям и мелочам - и продажи начнут заметно расти.