



**Fejlesztési riport: Kovács Péter**  
**Teszt időpontja: 8/8/2008 5:13:17 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](#)

© 2001, 2003 Bigby Havis & Associates, Dallas, Texas. Minden jog fenntartva.

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 tippeket.

*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 kérdőív alapján 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. Amennyiben Ön kitöltötte a SalesMax megfelelő vonatkozó részeit, ugyancsak visszajelzést kap az értékesítői tudás hat területével kapcsolatban, valamint a különböző motivátorok, ösztönzők jelentőségéről az Ön esetében.

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.

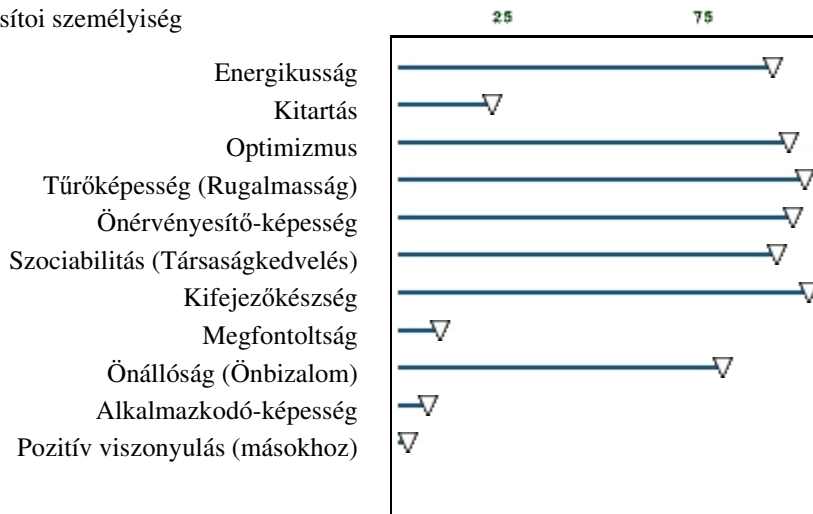
Szakítson magának egy kis időt a SalesMax riport elolvasására és átgondolására.

- 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, a Célkitűzés c. részben írta 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.

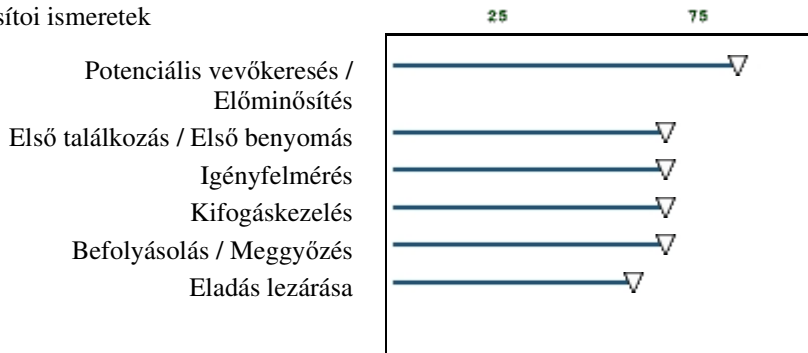
*Felkészült? Akkor most nézzük, mire képes Ön a többi értékesítőhöz képest.*

Értékesítői személyiség



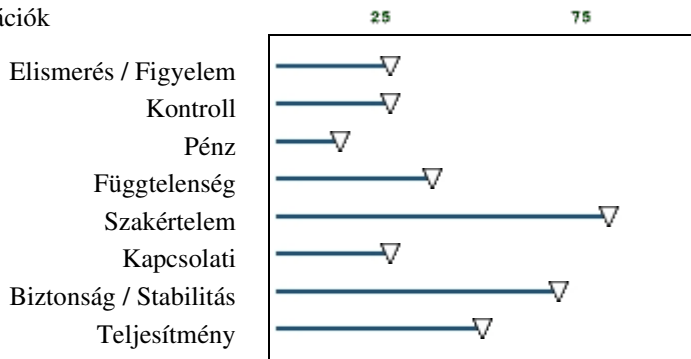
A profilban lévő kis háromszögek az Ön százalékos eredményeit mutatják, a sikeres értékesítők normájához viszonyítva.

Értékesítői ismeretek



Az értékesítői ismereteket méro teszten szerzett pontszámai.

Értékesítői 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.

- + Ön rendkívül energikus, gyorsan dolgozik, és láthatóan nagy erőfeszítéssel végzi értékesítői feladatát.
- Előfordul, hogy Ön nem minden esetben viszi végig kitartóan, amit vállal. Amennyiben ez igaz Önre, gondolja át a riportban a kitartás fejlesztésére vonatkozó javaslatokat.
- + 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 nagyon barátságos és társasági ember. Jól érzi magát új ismerősök között, nem esik nehezére az ügyfelekkel, vevőkkel kapcsolatot teremteni. (Az értékesítői szakmában folytatott kutatásaink alapján azonban az is megállapítható, hogy aki annyira szociális, mint Ön, néha olyannyira belefeledkezik a kapcsolatok ápolásába, hogy az elérni kívánt üzleti célokat szem elől téveszti, és végül nem sikerül annyi eredményt felmutatnia, amennyire egyébként képes lenne. Ettől nyilván Ön is meg akarja magát kímélni.)
- A legsikeresebb értékesítők nagyon komolyan veszik munkájukat, mindig hivatalosan járnak el. Ön azonban a saját véleménye szerint sokkal impulzívabb, és sokkal könnyebben vállal szükségtelen kockázatot. Ha a legsikeresebb értékesítőkhez még inkább hasonlítani szeretne, vegye figyelembe 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 kellenél kevésbé vonja be a dolgaiba. Ha ez így igaz, tanulmányozza a riportban, a „Magas önbizalom mérséklése” c. részben javasoltakat.

**Az értékesítői teljesítményhez nem közvetlenül kapcsolódó személyiségjegyek**

A következő személyiségjegyek és az értékesítői teljesítmény nem mutatnak közvetlen összefüggést, de munkája eredményességét általában véve ezek a tényezők is befolyásolhatják.

- + Ön láthatóan teljesen érzéketlenül reagál az értékesítői munkával együtt járó visszautasításokra, és a csalódást is biztosan könnyen kiheveri.
- + Az Ön kifejezőkészsége rendkívül 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.
- Önre láthatóan erős versenyszellem és rámenősség jellemző. Véleménye szerint a nyertes mindent visz, és nyertes-vesztes sémában gondolkodik. Amennyiben ez igaz Önre, nemcsak kollégáival és a főnökével lesz majd nehéz a szokásos munkakapcsolatot fenntartani, hanem hosszabb távon még az ügyfelekkel is egyre kevésbé tud majd jó viszonyban maradni, és utánrendelést se lesz képes szerezni. Tanulmányozza alaposan a riportban, a „Legyen simulékonyabb” c. részben javasoltakat.
- Úgy tűnik, Ön rendszerint negatívan, kritikusan viszonyul az emberekhez. Nyilván általában hajlamos azt feltételezni, hogy kihasználnák, ezért inkább óvatos és körültekintő. Ha így van, ez a hozzáállás károsan befolyásolja a kollégáival, a főnökével és az ügyfeleivel meglévő kapcsolatát. Szenteljen különös figyelmet a riportban, a „Bizalom növelése” c. részben javasoltaknak.

## Értékesítési ismeretek:

Az alábbi területeken van jó érzéke a hatékony értékesítési technikákhoz:

- + Az értékesítési lehetőségek azonosítása és előrejelzése.
- + Az első benyomás jelentőségének és a pozitív, produktív értékesítési kapcsolatok fontosságának megértése.
- + A speciális vevői igények megértésének fejlesztése.
- + Problémamegoldás és a kifogások elhárítása.
- + A vevő meggyőzése a cég termékeinek és/vagy szolgáltatásainak értékéről.

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

## Értékesítési motivációk:

Önt a legerősebben a következők motiválják:

- 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.

A következő motivációs tényezők nem tűnnek fontosnak az Ön számára:

- Pénz - az Ön számára a pénz nem erős motiváló tényező. Míg a jó jövedelem mindenki számára fontos, Ön ha egyszer elér egy megfelelő szintet, más dolgok sokkal fontosabbá válnak számára. Ha ez így van, emlékeztesse magát arra, hogy a főnöke és a cég mindig magasabb értékesítést akar, és elvárják Öntől, hogy magas szinten teljesítsen, még akkor is, ha az azzal járó pénzügyi jutások nem fontosak az Ön számára.

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

Személyiség alapú fejlesztési javaslatok az Ön számára a következő témakörökben:

- Kitartás fejlesztése
- Megfontoltság növelése
- Magas önbizalom mérséklése
- Alkalmazkodó-képesség növelése
- Bizalom növelése

**Kitartás fejlesztése**

A kérdőívre adott válaszaiból megállapítható, hogy jó szándéka ellenére nem mindig sikerül befejeznie a megkezdett feladatot, és előfordul, hogy nem teljesíti, amit ígért. Lehet, hogy túl sokat vállal, vagy nem a lényegre koncentrálna. Ettől romolhat saját teljesítménye és azoké is, akiknek a munkája az Önétől függ. Ha kitartóbb akar lenni, ígéreteit, vállalásait rendre teljesíteni akarja, fontolja meg az alábbi javaslatokat:

**Javaslatok:**

Jobb teljesítményre lesz képes, ha alaposabban megszervezi a munkáját. Fordítson 10 percet a következőkre: a munkanap végén (vagy reggel munkakezdés előtt) készítsen listát a napi teendőkről, rendezze őket fontossági sorrendbe, és előbb a fontos dolgokat intézze el.

A határidőket mindenképpen tartsa nyilván. A fontos határidők emlékeztetben tartására használjon naptárt, számítógépet vagy kéziszámitógépet (PDA). Közben határidő kitűzésével győződjön meg arról, hogy megfelelő ütemben halad olyan feladataival, amelyekből később üzlet lehet.

Ha valamit elkezd, azt igyekezzon mindenképpen befejezni. Ha rádöbben, hogy többet vállalt, mint amit időre el tud végezni, a legfontosabb feladatokra koncentrálna, a többinek kérjen vagy szabjon módosított határidőt. Mindenképpen vegye figyelembe, hogyan befolyásolja a többiek munkáját az, amilyen ütemben Ön végez a feladataival, és adjon elsőbbséget azoknak a munkáknak, amelyek a többiek folyamatos munkavégzését lehetővé teszik. Ha felismeri, hogy egy határidőt nem képes teljesíteni, az érintetteket haladéktalanul értesítse.

Próbálja meg nem túlvállalni magát. Ha valamit nem képes határidőre teljesíteni, ne vállalja. Legyen őszinte saját magához és másokhoz. Mindenkinek sok a dolga, és a legtöbb ember megérti, hogy van, amire az ember képes, és van, amire már nem.

Amikor egy értékesítési ügyletet lezár, győződjön meg a szükséges adminisztráció elkészítéséről és arról, hogy megtett-e mindent az Ön részéről szükséges intézkedések terén a termék vagy a szolgáltatás zökkenőmentes leszállítása érdekében. Írjon emlékeztetőt magának a biztos és sikeres lezárás érdekében.

## Megfontoltság növelése

A kérdőív eredményéből arra lehet következtetni, hogy az Ön cselekedeteire és szóbeli megnyilvánulásaira a spontaneitás, a féktelenség és a 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 magyarázkodnia.

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 nem igazán érdekli, hogy mások kedvelik-e Önt, vagy amit tesz, különösen akkor nem, ha az elvárásaiknak 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 ügyfele elvár. Kollégáival kapcsolatban is tegye ugyanezt.

Érdemes lenne fejlesztenie az emberi kapcsolatokhoz szükséges általános képességeit. 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 erőszakosnak vagy versengőnek látták. Mit kellene tennie vagy mondania ahhoz, hogy együttműködőbb legyen (vagy annak látsszon)?

**Bizalom növelése**

A teszten elért eredményei alapján másokhoz negatívan, kritikusan viszonyul. Ennek megvan az a haszna, hogy nem egykönnyen hagyja magát kihasználni. Ha azonban munkájának sikeréhez arra van szükség, hogy másokkal szorosan együttműködjön, hátrányos lehet, ha nem hajlandó megbízni az emberekben. Ha ezeket a megállapításokat magára nézve helyesnek találja, próbálja meg másokba vetett bizalmát az alábbi javaslatok alapján erősíteni.

***Javaslatok:***

Tegye fel magának a kérdést, hogy másokhoz kiegyensúlyozottan viszonyul-e, azaz legalább annyira odafigyel-e az emberek értékes tulajdonságaira, mint amennyire nyilvántartja hiányosságaikat (erösségeiket és gyengeségeiket is észeli)?

Igyekezzen toleránsabb lenni és az emberekkel szemben teljesíthető követeléseket támasztani. Másokról ugyanolyan mérce szerint alkosson ítéletet, mint saját magáról, az ártatlanság vélelméből induljon ki, és ne feltételezzen róluk eleve rosszindulatot.

Határozza el magát, hogy amennyiben lehetséges, mindenkinek adjon egy második esélyt.

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. Tudása és technikája fejlesztésének legjobb forrásai azok, melyek az Ön területére illetve szervezetére szabottak. Eloszor a cég által finanszírozott programokat keresse, melyeket a belső képzési részleg, vagy külső ellátó ajánl. Sok esetben a SalesMax elosztója is kiváló képzést vagy más forrásokat biztosíthat az Ön számára. Ha ezek a források nem elérhetők, tekintse meg az oldalon található általános lehetőségeket, vagy ha alacsony eredményt ért el egy vagy több értékesítési ismeretet felmérő szituációban, tekintse meg a következő oldalon található célzott forrásokat.

**Az értékesítési ismeretek fejlesztéséhez javasolt segédanyagok*****Könyvek:***

- [How to Become a Rainmaker: The Rules for Getting and Keeping Customers and Clients](#) by Jeffrey J. Fox, Jefferey J. Fox, Hyperion; (May 2000)
- [The New Strategic Selling: The Unique Sales System Proven Successful by the World's Best Companies](#) by Stephen E. Heiman, Diane Sanchez, Tad Tuleja, Robert B. Miller, Warner Books, 1998.
- [The Sales Advantage: How to Get It, Keep It, and Sell More Than Ever](#), by Oliver Crom and Michael Crom, Free Press, 2002.
- [How Winners Sell: 21 Proven Strategies to Outsell Your Competition and Win the Big Sale](#), by David Stein, Bard Press, 2002.
- [Discover Your Sales Strengths: How the World's Greatest Salespeople Develop Winning Careers](#), by Benson Smith and Tony Rutigliano, Warner Books, 2003.

***Kazetták és egyéb online anyagok:***

- [The Selling Cycle](#). On-line, self-paced instruction offered by PrimeLearning.
- [5 Steps To Successful Selling \[ABRIDGED\]](#) Zig Ziglar, Nightingale-Conant Corp; Abridged edition (May 2002)
- [Sell Your Way to the Top](#) by Zig Ziglar, Nightingale-Conant Corp; (October 1994)
- [The One-Minute Sales Person](#) by Spencer, M.D. Johnson, Larry Wilson, Bantam Books-Audio; (July 1988)

*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 fejlődni 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.

<b>Terv az erősségek kihasználására 0 Kovács János</b>	
<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:

<b>Terv a fejlesztendő területek javítására 0 Kovács János</b>		
<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 motiváltságot 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 értékesítés hatékonyságát, 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 be.

- Vezetőjével, tanácsadójával beszéljen meg egy találkozót, amikor áttekinthetik a fejlesztési tervet, és a leírt javaslatok szerint módosíthatják azt.
- 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 fejlődéshez az önképzés a kulcs. Amikor az itt elkészített akcióterv céljait elérte, mérje fel ismét a helyzetét, tekintse át az eredményeit, tuzzön ki újabb célokat, és járja tovább a fejlődés, a tökéletesedés útját.

© 2001, 2003 Bigby Havis & Associates, Dallas, Texas. Minden jog fenntartva.

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

© 2001, 2003 Bigby Havis & Associates, Dallas, Texas. Minden jog fenntartva.

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

© 2001, 2003 Bigby Havis & Associates, Dallas, Texas. Minden jog fenntartva.