



Деловая риторика для HR

КАК ПРОДАВАТЬ ИДЕИ КОЛЛЕГАМ И РУКОВОДСТВУ

ПОЧЕМУ?

- Гендерные стереотипы
- Стереотипы, вызванные разницей в возрасте
- Внутрикорпоративная конкуренция
- **Пробелы в hard skills**
- **Пробелы в soft skills**



Алексей Урванцев

Лауреат Деловой Премии

«Капитаны российского бизнеса» 2019

в номинации «Лучший бизнес-тренер»

(организатор - журнал «Управление персоналом»)

ТОП-20 лучших российских тренеров:

- по продажам (рейтинг SalesPortal.ru)

- по ораторскому искусству (рейтинг HUBSpeakers.ru)

Ведущий передач:

- об умных продажах «Без скидок»
- HR-ПЕСНЯ с Алексеем Урванцевым на MediaMetrics.tv
- HR ПРОТИВ на HR-Media



С 2002 года - 157 проектов изменений стандартов работы, бизнес-процессов и корпоративной культуры. Около трехсот собеседований и коллективных кадровых конкурсов. Семь конкурсов кадрового резерва крупных производственных предприятий.

Публикации в журналах «Управление сбытом», «Корпоративные университеты», «Управление продажами», «Московский клуб предпринимателей», «Art of Sales» (Украина) и на порталах: E-executive.ru, «Рекламное измерение», «Клуб продажников» и многих других.

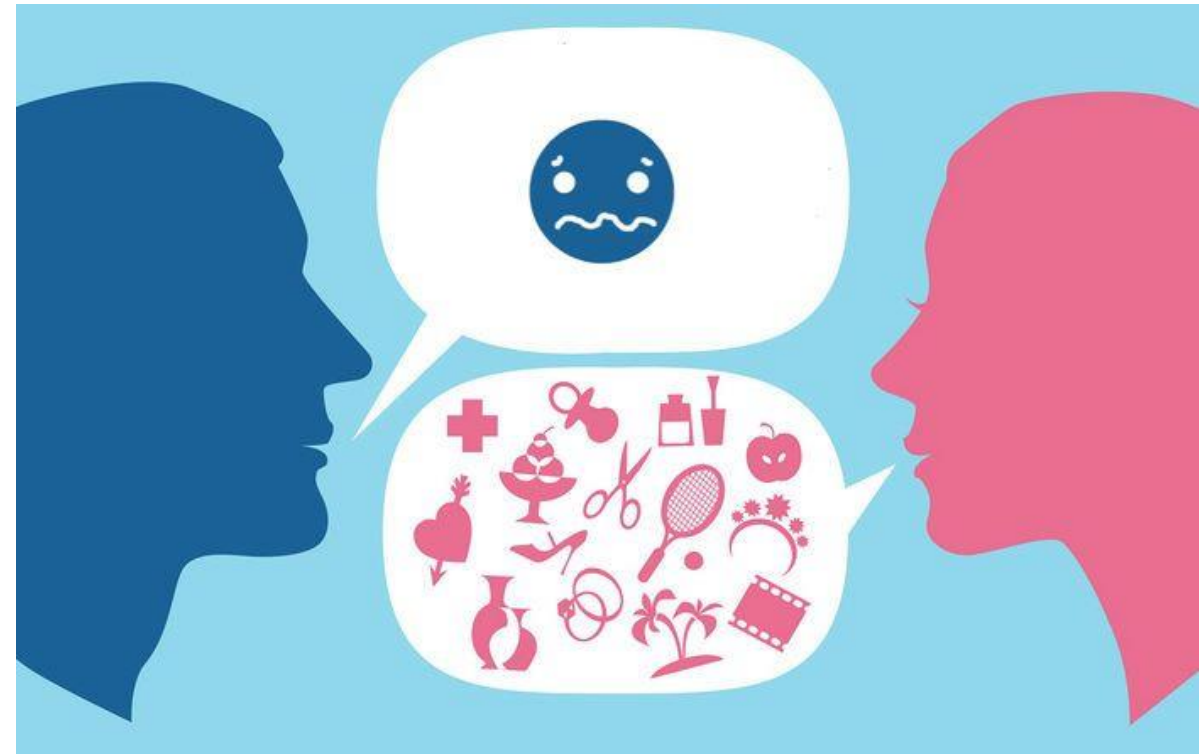
Отрасли: производители прод. питания, СМИ, рекламные услуги, электротехническая продукция, стройматериалы, оборудование для автосервисов, деревянное домостроение, элитные квартиры, меховые изделия, туризм, риэлторская деятельность, провайдеры интернет и кабельного ТВ, банки, лизинг, ювелирные изделия, гостиничные услуги...

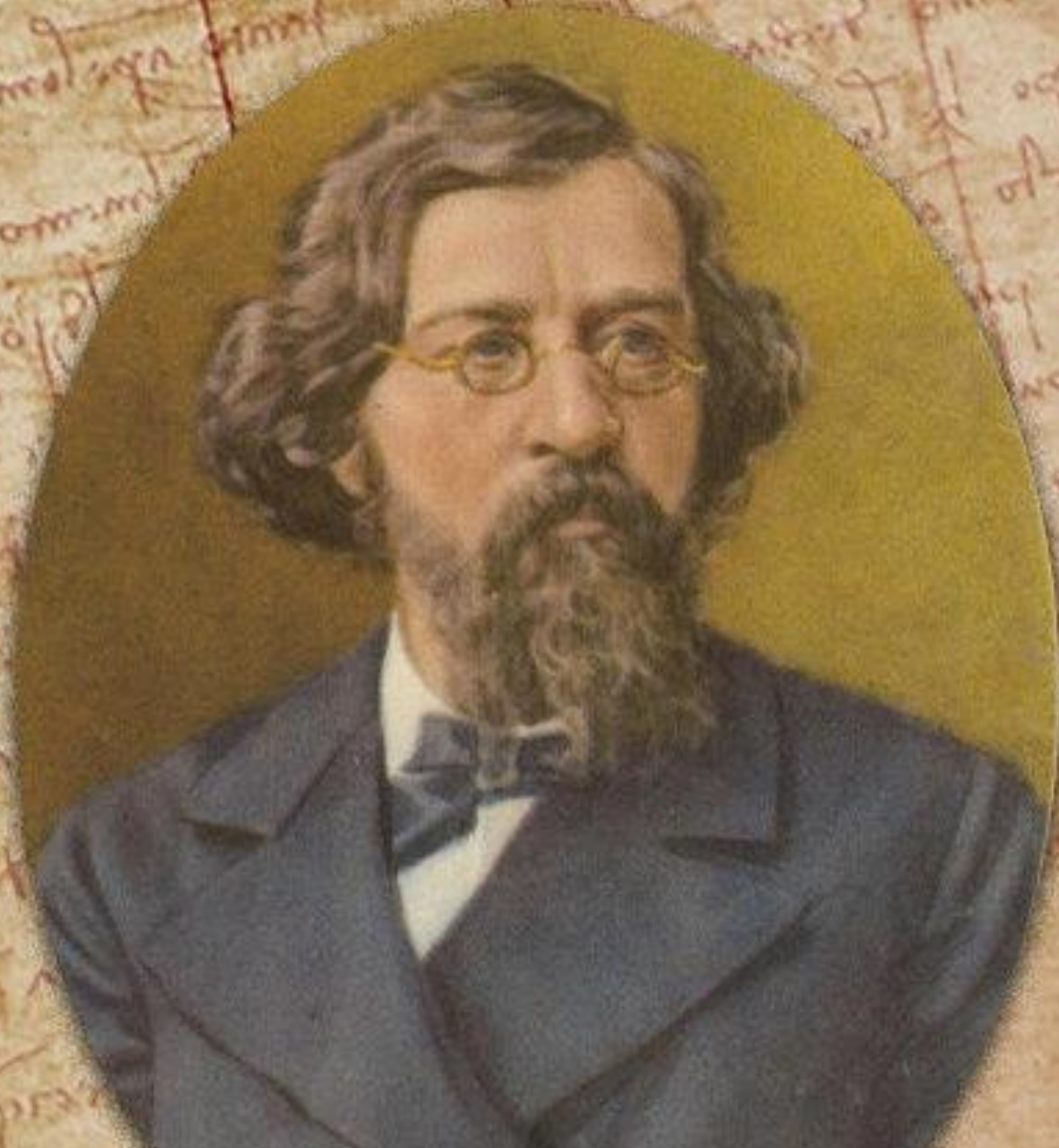
КЛИЕНТЫ



ПРОБЕЛЫ В SOFT SKILLS

!!! на разных языках





ЧТО ДЕЛАТЬ?

СТРУКТУРА УБЕЖДАЮЩЕГО ВЫСТУПЛЕНИЯ - SCORE

(Р. Дилтс, «Фокусы языка»)

S

symptom

C

cause

O

outcome

R

resource

E

effect





SYMPTOMS

Коллеги, текучесть персонала в нашей торговой сети повысилась до максимума по отрасли – 40%. Наш рекрутинг работает с перегрузкой, но не успевает закрывать все потребности.

Если процесс продолжится, мы будем вынуждены снизить требования к соискателям. Как правило, это быстро сказывается на лояльности клиентов, и я считаю — дальше игнорировать проблему нельзя.



CAUSES

Мы исследовали причины проблемы. Результаты - на 29% текучка связана с гигиеническими условиями труда и личными обстоятельствами сотрудников. На это мы повлиять не можем. Но больше всего увольнений вызвано устаревшей структурой мотивации: самая низкая в отрасли базовая часть зарплаты и премия, зависящая только от объема продаж. У большинства конкурентов уже внедрены современные схемы зарплат, отражающие ключевые факторы эффективности.

OUTCOMES

Если руководство пойдет навстречу, мы готовы в течение следующего года снизить текучесть минимум в два раза.



RESOURCES

Для этого необходимо внедрить современную систему оплаты труда. Я имею в виду повышение базовой части и внедрение KPI.

По предварительным расчетам инвестиции во внедрение составят от X до Y тысяч рублей, подготовка займет до двух месяцев.

От генерального директора необходимо одобрение организации кросс-функциональной рабочей группы, от главы экономического департамента и коммерческого директора – участие в ее встречах, до двух часов в неделю.



EFFECTS

В известных нам проектах аналогичная система мотивации позволила снизить текучесть кадров до 15-20%, расходы на фонд оплаты труда – на 10-15%, при этом производительность труда продавцов выросла от 5 до 15%.

Более точные прогнозы для нашей компании будут озвучены в течение двух недель.

Если коллеги поддержат, мы готовы начинать подготовку уже завтра.

КАК УСИЛИТЬ ПРЕЗЕНТАЦИЮ ПРИВИВКА ОТ ВОЗРАЖЕНИЙ (ОПЕРЕЖАЮЩАЯ КОНТРАРГУМЕНТАЦИЯ)

Да, можно сказать, что мы уже пытались менять систему оплаты труда пять лет назад, но ничего не получилось.

Вопрос изучен, я точно знаю - в тот момент изменения были преждевременны. За это время рынок труда серьезно изменился, и сейчас мы скорее пытаемся запрыгнуть в уходящий поезд.

Мало того, считаю – отлично, что тот проект состоялся и многому нас научил. Теперь мы можем внедрить изменения быстрее, с меньшими затратами и сразу «набело», без ошибок.



КАК УСИЛИТЬ И ОЖИВИТЬ ПРЕЗЕНТАЦИЮ СТОРИТЕЛЛИНГ

Опишу аналогичный проект...

На предыдущем месте работы...

Мы провели исследование
конкурентов, вот результаты...



Структура продающей истории

1. Эспозиция
2. Завязка сюжета (конфликта)
3. Развитие сюжета (конфликта)
4. Кульминация сюжета (ключевой конфликт)
5. Развязка



КАК УСИЛИТЬ И ОЖИВИТЬ ПРЕЗЕНТАЦИЮ

МЕТАФОРА

Понимаю — большинству коллег проблема выглядит незначительной.

Естественный рост рынка камуфлирует проблемы с персоналом.

Но пассажиры Титаника тоже не представляли, что корабль приближается к айсбергу.

Мне бы не хотелось, чтобы таким «айсбергом» для нашей компании оказалась моя сфера — персонал.



Тест



ЧТОБЫ УСЛЫШАЛИ
Деловая риторика для HR

ПРОГРАММА



1. Избавимся от волнения перед выступлениями. Малоизвестные техники саморегуляции, дающие результат за две минуты.
2. Настроим красивый, сильный и свободный Голос.
3. Научимся готовиться максимально быстро. Алгоритм создания речи за 5 минут.
4. Овладеем технологией выступлений без подготовки. Поставим навык легкой импровизации.
Кейс «Защита HR-проекта перед руководством и смежниками».
5. Отработаем логические структуры речи.

ПРОГРАММА



6. «Попробуем на вкус» сторителлинг и основы искусства внушения.
Кейс - «Продажа компании сильному кандидату».

7. Научимся давать развивающую обратную связь.
Критикуем «обидчивого» сотрудника так, чтобы не стал защищаться и охотно изменил поведение в нужную сторону.

8. Пройдем методы работы с проблемной аудиторией и техники ответов на каверзные вопросы, отработаем навыки дискуссии и спора.

ВАШ ИНТЕРЕС ПО ДЕСЯТИБАЛЛЬНОЙ ШКАЛЕ - ?

КАКИЕ ЕЩЕ ВОПРОСЫ БЫЛИ БЫ ИНТЕРЕСНЫ?

Спасибо за участие и внимание!

Желаю, чтобы вас всегда – слушали и слышали 😊



<http://urvancev.info>

mail@urvancev.info

8 903 530 58 94