

Тренинговые и не тренинговые решения



«Дайте ребенку молоток и все превратится в гвозди»

**Некоторые менеджеры
руководствуются данным выражением.**

**И считают что большинство проблем в компании
можно решить посредством обучения сотрудников.**

**Давайте разберемся,
когда обучение будет эффективным,
а когда нет.**

**Как правило,
идея о проведении обучения
возникает в следующих случаях**

Возникла кризисная
ситуация

Кризиса нет, но он
прогнозируется,
если ничего не
предпринимать

Компания
стремится выйти на
новый более
высокий уровень

**В любом случае, менеджмент старается устранить текущую
или потенциальную проблему**

Последовательность устранения проблемы в фитнес клубе

Пример

1. В чем состоят потребности организации

Ежемесячное выполнение плана продаж по продаже доп. услуг

2. В чем состоят требования к работе сотрудников

Проведение тренерами фитнес департамента с средним по 60 П.Т. в месяц

3. Какова реальная результативность сотрудников

По факту сотрудники в среднем проводят по 48 П.Т.

4. Каковы расхождения между реальной и требуемой результативностью

Средняя ежемесячная недоработка в 12 П.Т. По каждому сотруднику

5. В чем источник расхождений, какими путями их можно преодолеть

- Недостаточная клиентская база
- Или тренеры не владеют технологией продажи
- Или тренеры не могут удержать клиентов
- И Т.П.

Тренинговые решения

Не тренинговые решения

Не тренинговые решения

- **Совершенствование внешних бизнес процессов**
Например: изменение рекламной политики клуба
- **Пересмотр ценовой политики клуба**
Например: изменение соотношения стоимости клубных карт и персонального тренинга
- **Изменение стиля руководства**
Например: отход от директивного стиля управления
- **Изменение условий работы**
Например: пересмотр компоновки дежурных часов/групповых и персональных тренировок
- **Изменение условий оплаты труда**
Например: пересмотр/введение системы бонусов. Изменение соотношения фиксированной и процентной ставок

Тренинговые решения

Выявленная проблема	Соответствующий тренинг
Низкий профессиональный уровень сотрудников (неумение тренировать)	Базовые обучения по технике выполнения упражнений и методике фитнес тренировки
Не владение сотрудниками технологией продаж (Низкие продажи не смотря на приемлемый профессиональный уровень)	Тренинг по продажам персональных тренировок
Низкий процент удержания клиентов после нескольких тренировок	Тренинг по удержаниям клиентов
Однотипность работы тренеров с клиентами, не умение удержать их долгосрочно	Специальные тренинги: функциональный тренинг, диетология, стрейчинг, реабилитация, и т.п.
Повышенное кол-во жалоб клиентов на обслуживание в клубе	Сервис тренинг
Отсутствие/снижение мотивации сотрудников к работе	Разработка и внедрение системы аттестации
Неэффективные внутренние бизнес процессы Например: нарушены «потoki» клиентов в клубе	Тренинги для фитнес менеджеров

Если выявленная проблема может быть решена посредством обучения, то важно понимать, что от кого зависит эффективность предстоящего обучения

От кого зависит эффективность обучения	Требования	Что может помешать
Руководство/организатор обучения/заказчик	Адекватность обучения текущим целям компании и качество подготовки	<ul style="list-style-type: none"> -Неподходящие сроки обучения -Необеспечение явки сотрудников -Неадекватная тема обучения
Преподаватель	Квалификация в преподавании и экспертные знания по теме обучения	<ul style="list-style-type: none"> -Излишняя теоретизация -Непонимание преподавателем текущей ситуации
Обучаемые	Готовность учиться и личностные качества	<ul style="list-style-type: none"> -«Звездная болезнь» некоторых сотрудников - Отсутствие стремления к развитию, закрытость

Кого выбрать для обучения? Внутреннего или внешнего преподавателя?

Внутренний преподаватель (плюсы, минусы, особенности)	Внешний преподаватель (плюсы, минусы, особенности)
Дешево/бесплатно	Дорого
Досконально знает каждого сотрудника и все внутренние процессы организации	Может взглянуть на компанию «свежим» взглядом и привнести ценную новизну
Подконтролен руководству	Является не зависимым специалистом, неподконтрольным руководству
Может на месте заранее подготовиться к обучению, провести пред и пост тренинговые мероприятия	Не имеет много времени/возможностей для адаптации обучения под конкретные условия клуба
Может иметь к себе или к кому то из сотрудников предвзятое отношение	Нет связей с сотрудниками компании, что позволяет одинаково эффективно работать со всеми участниками организации. И как правило, не имеет предвзятого к себе отношения
Менее эффективен в преподавании, поскольку для него это не является, основной и часто повторяющейся деятельностью	В силу специализации, более эффективен,, поскольку концентрируется на обучающей деятельности

ТРЕНИНГОВАЯ КОМПАНИЯ



www.s-fit.ru

**Какой бы способ обучения Вы не выбрали бы,
главным остается
получение конкретного измеримого результата**

**Больше информации на сайте компании
WWW.S-FIT.RU**