



## Najefektivniji stil za lidera prodajnog tima

*„Ako želite da me uzdignete vi sami morate biti na višem nivou od mene. „*

*Voren Ostin*

### **ŠTA:**

Koji leaderski stil treba da negujete da biste iskoristili maksimum potencijala vašeg prodajnog tima?

### **ZAŠTO:**

Vaš leaderski stil umnogome utiče na prodajne rezultate vašeg tima i zato je izbor stila upravljanja jedan od najvažnijih faktora za uspeh vašeg prodajnog tima i vas kao lidera.

### **KAKO:**

Lideri prodajnih timova pored planiranja i dostizanja targeta, prodajnih strategija i motivacije svog tima imaju i veliku dilemu: Šta je bolje, biti lider prodajnog tima koji je fleksibilan, otvoren i prijateljski nastrojen prema prodavcima-«lider prijatelj» ili biti striktan, krut i autoritativan prema prodavcima-«lider autoritet»?

### **LIDER PRIJATELJ**

Ovaj lider se emotivno angažuje u radu tima razmenjujući informacije na ravnopravnoj osnovi sa članovima tima i lagan je za komunikaciju i pristup. Dobra strana ovog stila je što se razvija veće poverenje među članovima vašeg tima, veća lojalnost timu i kompaniji i veći angažman prodavaca. Kada imate prijateljski pristup onda dobijate i veći broj povratnih informacija, dostupni ste svojim prodavcima i oni vam rado saopštavaju sve informacije od značaja za posao. Kada bi upravljanje prodajnim timom zavisilo samo od poznavanja ključnih informacija a ne od uticanja na njih ovaj stil bi bio idealno rešenje. Međutim, benefiti koje imate po pitanju komunikacije, poverenja i lojanosti imaju svoju kontratežu u problemima discipline koje ovaj stil sa sobom nosi. Ako targeti prodaje nisu dostignuti ili naponi prodavaca nisu zadovoljavajući onda prijateljski nastrojeni lider ima problem kada pokuša da disciplinuje i motiviše prodavce da promene svoje ponašanje i udvostruče napore. Pošto ste vezali sebi ruke gradeći odnos na poverenju i razumevanju zaposlenih ostavili ste širom otvorena vrata za zloupotrebe

tog poverenja. Najčešće nije u pitanju svesna namera prodavaca da iznevere vaše poverenje nego popuštanje pred prodajnim izazovima i teškoćama. Nisu ni svi ljudi isti, neki će imati svoje ideje kako treba prodavati, neki će se zadovoljiti ostvarenjem najniže prodajne kvote a neki će imati svoju agendu ali sve to zajedno će dovesti do pada discipline i rezultata. Vaše poverenje prodavcima se često uzima zdravo za gotovo a u nekim ekstremnim slučajevima se potpuno ignoriše. Problem nastaje kada prijateljski nastrojeni menadžer pokuša da uvede disciplinu i zahteva veću odgovornost i napore prodavaca. U tom trenutku se čitav koncept poverenja ruši i prodavci vam okreću leđa kao nekome ko nije dosledan. Pozicija u kojoj se sada nalazite nije pogodna za uspostavljanje autoritativnog stila jer vas prodavci tako ne doživljavaju. Isti je slučaj sa dobrim profesorom koji đacima dopušta veću slobodu na času i onda najednom odluči da zavede disciplinu. Ovo je najbolji način da u potpunosti izgubite i poverenje i autoritet i dovedete sebe u izgubljenju poziciju.

### **LIDER AUTORITET**

Veliki rizici prijateljskog stila su razlog zašto najveći broj lidera prodajnih timova izabira strožiji i krući stil, autoritativnog lidera koji je na distanci od svojih prodavaca. Ideja da se bude emotivno dalek i nedostižan vašim prodavcima je preuzeta iz vojne dotrine komandovanja po kojoj oficiri namerno ostaju na distanci od svojih vojnika. Održavanje discipline i obezbeđivanje maksimalnog angažmana prodavaca je mnogo lakše ostvarivo ako niste emotivno povezani sa vašim ljudima. Za autoritarnog lidera nije problem da od tima zahteva promenu ponašanja i ulaganje većih napora i da vrši konstantan pritisak na njih za povećanjem prodajnih rezultata. Ovo je svakako benefit ovog stila i u praksi daje rezultate ali do određene granice. Ovakav stil će vam retko omogućiti emotivno prihvatanje od strane vašeg tima i razvoj lojalnosti i poverenja kao preduslova za postavljanje i dostizanje vrhunskih rezultata tima. Prodavci koji rade sa autoritativnim liderom po pravilu razvijaju «mi protiv njega» stav i protok informacija u takvoj sredini će uvek biti opterećen nepoverenjem i prvenstvenom željom prodavaca da zaštite svoju poziciju a ne da unaprede poziciju tima i kompanije.

Analizom oba stila sagledali smo i benefite i probleme koja oba imaju i sada nam se nameće logično pitanje: Da li je moguće primeniti mešavinu ova dva stila kao najbolje rešenje za lidere prodajnih timova? Da li postoji stil kojim bismo dobili poverenje i lojalnost naših prodavaca a istovremeno zadržali autoritet za disciplinovanje?

## LIDER MENTOR

Ovaj stil vam omogućava da ostanete na izdvojenoj poziciji autoriteta u odnosu na vaš tim a da istovremeno zadržite i prijateljske odnose. Mentorstvo, kao empatijski princip pomaganja prodavcima da postignu i kompanijske i lične ciljeve, vam takođe omogućava da kroz procedure konsultacija, postavljanjem pitanja, saznate ključne informacije o problemima i mogućnostima koje imaju vaši prodavci. Vi ne morate da postanete »jedan od njih« da biste dobili informacije i dali im podršku i na taj način zadržavate distancu koja vam omogućava da izvršite pritisak za postizanje targetovanih rezultata kada to bude potrebno. Ravnoteža ova dva stila se lakše postiže kada lider postane istinski svestan da upravljanje ljudima pre svega zahteva razumevanje njihovih različitih ličnosti i iskustava i podešavanje njegovog stila prema tome. Ako ljudi jesu naša najveća prednost u odnosu na konkurenciju onda je lider koji ih tretira sa uvažavanjem pojedinačni faktor koji najviše radi na povećanju konkurentske prednosti kompanije.

## KADA:

Odredite koji leaderski stil ćete pretežno koristiti ubuduće u radu sa svojim timom a u kojim situacijama ćete povremeno koristiti i druga dva stila i držite se tog principa.

Datum: .....



**Zašto:**

**„Uspešno liderstvo, stara je istina ne zasniva se na pameti lidera već, pre svega, na njegovoj doslednosti.“**

**Piter Draker**