

Procedura wdrażania nowego pracownika w firmie XYZ

Stanowisko: HANDLOWIEC

1. Szkolenie produktowe (zapoznanie z asortymentem firmy)

2. Szkolenie z obsługi programu Raks

tworzenie zamówień na poszczególnych magazynach,
wpisywanie nowych klientów do bazy danych Raks,
przeoglądanie danych kontrahentów: adres, finanse, sprzedaż, uwagi,
wystawianie faktur i paragonów,
sprawdzanie stanu magazynu oraz sporządzanie zamówień na dany magazyn z magazynu głównego,
tworzenie zestawów produktów poprzez szybką produkcję,
obsługa kasy: dokumenty kasowe: KP, KW, raporty kasowe.

3. Zapoznanie ze specyfikacją stanowiska

umiejscowienie stanowiska w strukturze organizacyjnej firmy,
cel istnienia stanowiska,
zakres zadań dla stanowiska wraz z zadaniami kluczowymi,
organizacja dnia pracy

4. Zapoznanie ze specyfikacją firmy

polityka firmy – strategia biznesowa,
procesy i procedury,
misja, wizja i wartości firmy,
struktura firmy: skład Zarządu, struktura strategicznych działów i ich celów,
produkty i usługi,

5. Określenie celów rozwojowych i operacyjnych na okres próbny.

6. Weryfikacja umiejętności pozyskanych podczas systemu wdrażania na stanowisko.

7. Spotkania z partnerami biznesowymi.

Opis sytuacji:

Jesteś managerem sprzedaży w firmie XYZ. Ostatnio masz wrażenie, że wdrażanie nowych handlowców nie wygląda najlepiej, bo aż 6 na 8 w kwestionariuszu wyraziło niezbyt pochlebne opinie na ten temat. W związku z tym odszukałeś obowiązującą procedurę wdrażania handlowców do pracy i postanowiłeś się nad nią pochylić. Poprosiłeś Tomka z działu HR o rozmowę. Tomek niestety nie miał dużo czasu i na odchodnym rzucił, że jak chcesz coś zmienić w procedurze to prześlij mu konkrety mailem.

Jak myślisz, co jest nie tak w tej procedurze? Jakie konkrety zawarłbyś w korespondencji?