oriflame

натуральная шведская косметика



система ПРО

Руководство по развитию Лидеров

ОДОБРЕНО ТОП-15

Для Консультантов с уровня 12 %

Содержание

Предисловие 3

Орифлэ́им делает предложение 4

Почему важно действовать по системе ПРО? 6

Одобрено ТОП-15 7

Введение 11

Чем уникальна индустрия прямых продаж? 13

Основные определения Системы ПРО 15

Основные элементы Системы ПРО и их функции 22

Команда Ключевых Консультантов 27

Встреча «Возможности Орифлэ́им» уровня «Менеджер» 31

Тренинг «Успешный старт» 34

Встреча «Возможности Орифлэ́им» уровня «Директор» 37

Встреча «Возможности Орифлэ́им» уровня «Золото́й\Сапфировый Директор» и «Топ-Лидер» 39

Встреча по планированию бизнеса (ВПБ) 41

Планерка Лидера 45
- Планерка уровня «Менеджер» 46
- Планерка уровня «Директор» 48

Организация работы по Системе ПРО 50

Заключение 56

Приложения 58

Уважаемые Лидеры Орифлэйм!



Сейчас вы держите в руках брошюру, рассказывающую об одном из основных инструментов нашего бизнеса – о Системе Продаж и Рекрутирования Орифлэйм! Еще год назад вы и ваши коллеги только тестировали этот инструмент – а сегодня использование Системы ПРО стало повседневной практикой для многих Лидеров Орифлэйм! И это не случайно, ведь система вобрала в себя лучший опыт самых успешных Лидеров нашей Компании. Так или иначе, элементы ПРО присутствуют сейчас в работе большинства структур.

В юбилейный год Орифлэйм особенно сильно ощущается, насколько выросла и окрепла наша Компания. Годовой объем продаж в 1 миллиард евро, 2 миллиона активных Консультантов на 5 континентах – еще несколько лет назад эти цифры казались фантастикой! Но отличные результаты уже стали нормой в Орифлэйм. И во время банкетов, конференций мы поздравляем друг друга с невероятными успехами, поднимая бокалы с шампанским за наши будущие достижения!

Любой успех невозможен без кропотливого ежедневного труда. Именно Система ПРО дает ответ каждому, кто намерен серьезно посвятить себя этому бизнесу, – что, как и когда нужно делать, чтобы быстрее прийти к результату. Уникальность системы еще и в том, что она общедоступна, понятна и проста в применении.

Главное – действовать, каждый день посвящая тому, чтобы делать шаги по направлению к своей цели! И тогда Успех неизбежен – в нашем бизнесе тому есть немало примеров.

Действуйте, достигайте Успеха и ставьте себе новые цели – вместе с Орифлэйм!

Ваш Йохан Розенберг
Региональный директор
Орифлэйм стран СНГ и Балтии



Орифлэйм делает предложение!

Компания Орифлэйм предлагает возможности, помощь и поддержку людям, которые верят в себя, готовы учиться новому делу и действовать, несмотря ни на какие препятствия!

ФИНАНСОВОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ ОТ ОРИФЛЭЙМ

Сколько вы сможете заработать, сотрудничая с Компанией Орифлэйм? Какой уровень жизни вы хотели бы обеспечить себе и своей семье? Давайте вместе найдем ответы на эти вопросы.

Один человек, сотрудничающий с Орифлэйм, может зарабатывать **$50 в месяц**, другой – **$700 в месяц**, третий – **более $3000 в месяц**, и это не предел. Это регулярный стабильный доход. Много ли у вас реальных возможностей ежемесячно получать гарантированный доход в **$1000** и более?

Сейчас перед вами открылась такая возможность, и только от вас зависит, будет ли она реализована. Компания Орифлэйм предлагает вам выбрать для себя полноценную счастливую жизнь обеспеченного независимого человека!

ПОДАРКИ ОТ ОРИФЛЭЙМ

Все мы любим получать подарки. Особенно приятно, когда дарят именно то, о чем мы мечтали. Увы, в реальной жизни так получается не всегда. Но в мире под названием «Орифлэйм» это происходит постоянно!

Тем, кто успешно строит свой бизнес вместе с Орифлэйм, Компания преподносит самые разные подарки. Это может быть крем для лица, набор косметики или парфюмерии. Или папка, деловой портфель, дорожный чемодан для путешествий. Набор золотых украшений, бытовая техника или что-то другое по вашему выбору на сумму $3000–$5000. Также подарками могут стать путешествия на лучшие курорты мира, где ежегодно проходят международные конференции Компании.

Начиная с 1997 года успешные Лидеры Орифлэйм побывали в таких уголках земного шара, как:

1997 г. – Канарские острова;
1998 г. – ЮАР, Португалия;
1999 г. – Бразилия, Марокко;
2000 г. – США, Франция;
2001 г. – о. Бали, Испания;
2002 г. – Шри-Ланка, о. Родос;
2003 г. – Панама, Гватемала, Тунис;
2004 г. – Доминиканская республика, Канарские острова;
2005 г. – Малайзия, Италия;
2006 г. – Замбия, Испания;
2007 г. – Мексика, Канарские острова;
2008 г. – Китай, Греция.

ДЕЛОВОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ ОТ ОРИФЛЭЙМ

Система Продаж и Рекрутирования Орифлэйм

Система ПРО *– это инструмент для создания динамично развивающегося бизнеса и достижения всеми его участниками поставленных целей в запланированные сроки.*

В Системе ПРО, на основании опыта наиболее успешных Лидеров Компании, упорядочены методы продаж и рекрутирования, которые эффективно используются на протяжении десятилетий с момента основания Орифлэйм.

Особенность и эффективность Системы ПРО заключаются в том, что она четко отвечает на вопрос: «Что мне нужно делать, чтобы достичь успеха в Орифлэйм?».

Благодаря Системе новые **Консультанты** учатся предлагать возможность стать Консультантами или клиентами Компании, правильно рекрутировать и продавать.

Менеджеры узнают, как приглашать в бизнес новых Консультантов, как ставить перед ними цели и помогать их достигать.

Директорам Система рассказывает о том, как развивать новых Лидеров, формулировать для них задачи, как управлять своей организацией, делегируя полномочия и направляя развитие Менеджеров.

И, наконец, система помогает знакомиться с новыми людьми и усваивать ценности Орифлэйм. Со всеми этими задачами Компания не смогла бы справиться лишь за счет своих внутренних ресурсов. Ключевую роль здесь играют Лидеры.

Цель Системы ПРО – сделать процесс рекрутирования простым, эффективным, доступным для всех Консультантов и, главное, понятным.

Почему важно действовать по Системе ПРО?

Как было сказано, для достижения поставленных целей нужны соответствующие ресурсы. В Орифлэйм вы можете выбрать один из двух путей.

1-й путь:

На протяжении многих лет усиленно и активно работать по 8 часов в день и за счет личных организаторских и человеческих качеств создать организацию определенного уровня. Но в этом случае другие Консультанты не смогут достичь таких результатов, поскольку не обладают вашими способностями и энергией. Скорее всего, при таком подходе вы не сможете подняться выше уровня Директора Орифлэйм, а значит, не сможете достичь основной цели – создать динамичный, саморазвивающийся бизнес. Вы сможете удерживать свой ежемесячный доход на уровне $500–$800, но при условии, что будете постоянно работать с той же интенсивностью.

2-й путь:

Развивать лидерские качества и навыки у своих Консультантов, действуя по Системе ПРО, и за 3-5 лет достичь поставленной цели – стать преуспевающим и финансово независимым человеком.

Система ПРО полностью описывает и объясняет процесс построения и развития бизнеса.

Система ПРО – это точный план действий, включающий только приемы и методы, проверенные временем.

Система ПРО позволяет каждому повторять успехи вышестоящих Лидеров и преумножать их, опережая по званию своих наставников. И эта возможность доступна абсолютно всем, поскольку в этом бизнесе уровень образования, возраст, пол и предпринимательский опыт не имеют значения.

5 причин следовать Системе ПРО:

1. Это опыт самых успешных Лидеров Орифлэйм.
2. Это система методов, проверенных временем.
3. Систему ПРО легко дуплицировать.
4. Это порядок в вашей работе.
5. Система ПРО гарантирует результат.

5 причин изучить эту брошюру:

1. Это описание основных элементов Системы ПРО.
2. Это подробная расшифровка действий на каждом функциональном уровне Системы.
3. Здесь сформулированы основные определения, принятые в Системе.
4. Это действующая инструкция по организации эффективной работы в структурах Лидеров.
5. Это подборка необходимых в работе инструментов.

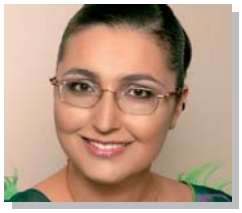
ЛИДЕРСТВО – ЭТО ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР ДЕЙСТВУЕТ ПО СИСТЕМЕ, ВОСПИТЫВАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ УСПЕШНЫХ ЛИДЕРОВ, КОТОРЫЕ ТОЖЕ СЛЕДУЮТ СИСТЕМЕ!

Одобрено ТОП-15



Система ПРО хороша уже тем, что это СИСТЕМА!

Тамилла и Владимир Полежаевы
Бриллиантовые Исполнительные Директора
(Москва)



Результат в нашем бизнесе возможен только при простых и последовательных действиях, которые можно повторить. Система ПРО – универсальный и эффективный инструмент достижения цели. И не только ваших целей, а целей людей, которые идут за вами сегодня и пойдут за вами в будущем. Система ПРО – система ПРОфессионалов. Это технология успеха. Управляйте своим бизнесом! Планируйте свой результат! И тогда сбудутся все наши самые дерзкие мечты! Мы вместе!

Анна Ахумьян
Золотой Исполнительный Директор
(Тверь)



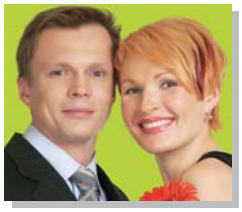
Появление системы ПРО – это очень своевременная помощь и поддержка от Компании в развитии бизнеса Орифлэйм. Это схема работы, из которой абсолютно каждому участнику бизнеса – от новичка до ТОП-Лидера понятны задачи и последовательность действий. Все это дает система ПРО – инструмент, который нужно просто взять и использовать. Систему легко дуплицировать, она позволяет четко структурировать работу в команде. Имея четкий план действий, и следуя ему, каждый Консультант может достичь высокого результата в Компании!
Начните прямо сейчас, после прочтения этой брошюры! Не теряйте ни секунды драгоценного времени, работайте по плану, работайте с энтузиазмом, заряжая им окружающих – и успех вам обеспечен!

Валентина Акопян
Старший Исполнительный Директор
(Новосибирск)



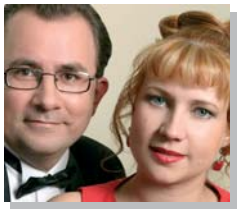
Данное «Руководство по развитию Лидеров», на мой взгляд, является уникальным предложением в мире MLM по планированию, организации и развитию бизнеса для всех, кто решил добиться успеха и осуществить свою мечту вместе с Орифлэйм! Это руководство к Действию! И главное - просто, понятно, доступно, конкретно! Поздравляю всех с уникальным изданием!
Система ПРО - это система пошаговой, плановой, масштабной работы Консультанта на всех уровнях.
Концепция масштабной интенсивной работы в течение 90 дней - это причина моего Успеха! Успеха в Компании Орифлэйм!

Татьяна Ковзик
Старший Исполнительный Директор
(Орск)



Система ПРО – это опыт самых успешных лидеров. У нас есть уникальная возможность им воспользоваться. Система ПРО помогает защитить наш бизнес от хаоса и беспорядка. Мы выполняем только те действия, которые приведут нас к успеху и не делаем ничего лишнего. Система ПРО – это подробная инструкция для тех, кто стремится к вершинам Лестницы Успеха Орифлэйм.

Светлана и Сергей Семеновы
Исполнительные Директора
(Санкт-Петербург)



Очень легко рассказывать самому себе, чего хочешь достичь.
Но не каждый, кто говорит «хочу», добивается желаемого результата.
Потому что между вашим «хочу» и вашим результатом должны находиться реальные поступки - действия, работающие на ваш успех ежедневно, а не только во время рекрутинговых кампаний.
Хотите знать, что вы станете делать завтра – составьте план на завтра.
Хотите знать, что вы станете делать в следующем месяце - составьте план на месяц.
Но если вы хотите составить настоящий личный План Успеха – вы должны знать, какие действия, сколько и когда вы станете предпринимать регулярно. Потому что план, которому смогут последовать все, кто идет за вами – это всегда система.
Система ПРО дает возможность построить личный План Успеха вам и всем членам вашей команды. Возьмите ответственность за свой успех и начните применять Систему ПРО уже сегодня!
Если вам кажется, что Система ПРО слишком сложна, и вы с ней не справитесь, не надо пугаться.
Не обязательно сразу начинать применять ее полностью. Ведь всем известно: нельзя проглотить торт целиком, лучше есть его по кусочкам.
Для начала примените какой-то один пункт Системы ПРО. Например, возьмите за правило проводить регулярные ВВО, вместо редких встреч только тогда, когда «появились желающие».
Соберите команду (для начала пусть это будет только один человек) из тех, кто также, как и вы, возьмет обязательство работать по Системе ПРО для достижения цели. Вместе вы будете определять дни недели и время, находить место для встреч.
Теперь у вас появляется задача обеспечить наличие гостей на этих встречах. Вы знаете, что нужно делать! Действуйте!
Как только вы отработаете этот элемент Системы ПРО, беритесь за следующий. Поверьте, это не так сложно, как кажется; сложнее жить, забыв о своей мечте!

Марина и Илья Перфильевы
Исполнительные Директора
(Санкт-Петербург)



Для достижения любого результата нужна система. Система ПРО нацелена на высший результат в Орифлэйм!

Рада Никитина
Исполнительный Директор
(Москва)



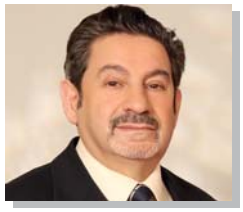
В любой работе должна быть система. Если человек хочет результата, то он должен работать по системе. Каждый создает свою систему сам. Проанализировав работу Лидеров Компании, на основе их знаний была создана система ПРО. Если вы работаете по ПРО – результаты не заставят вас долго ждать. У любого победителя есть система, а система ПРО - это система победителя!!! Прилагайте усилия, не бойтесь ошибок, действуйте! Побеждайте с нами и вместе с системой ПРО!

Ольга Пивенштейн
Исполнительный Директор
(Екатеринбург)



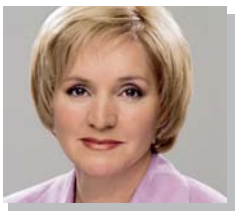
У каждого Лидера есть своя индивидуальная система работы, методы построения успешной структуры, но далеко не каждый способен это все повторить в точности.
Очень важно, что созданная система ПРО вобрала в себя многолетний опыт Лидеров Орифлэйм. Эта система по силам любому Консультанту любого уровня!
Начните – и все получится! Удачи!

Нина Кулыгина
Исполнительный Директор
(Москва)



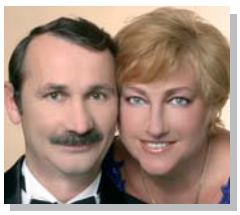
До внедрения системы ПРО происходило накопление Лидерами опыта, знаний, навыков. И это была система проб и ошибок, за которые пионеры МЛМ расплатились временем. Задача этих первопроходцев – догнать упущенные годы и ощутить прилив новых сил для исполнения новых целей.
Недаром Тамилла Полежаева на вопрос многих: «Что здесь нужно делать?» отвечает кратко и емко: «Делайте хоть что-нибудь!».

Бронислав Храпкин
Исполнительный Директор
(Москва)



Орифлэйм на мировом рынке процветает уже 40 лет; с тех пор системы технологии успеха совершенствовались с каждым годом.
Система ПРО явилась квинтэссенцией опыта самых успешных Консультантов, который и был отражен в брошюре «Руководство по развитию Лидеров».
Чтобы достичь своей желанной цели, это опыт нужно перенимать на 100 процентов, а не так: что-то делать, а что-то нет.
Лидер, который действует по системе, обучается не только ведению, но и видению бизнеса - он четко видит свои задачи.
Система ПРО проста - это нужно ПРОсто делать!

Фаиля Ибрагимова
Исполнительный Директор
(Казань)



Система ПРО дисциплинирует в первую очередь тебя, ведь расписано все до часов и минут. Когда у тебя все расписано – это дисциплинирует и твою команду. Каждый Консультант знает, что делаешь ты и что должен делать он.
Стимулируется личное и командное планирование.
Все это заставляет постоянно анализировать свои действия и действия Консультантов и ведет к четкому распределению должностных обязанностей. А это приводит к росту результатов и заработков.

Ирина и Валерий Голубевы
Исполнительные Директора
(Москва)



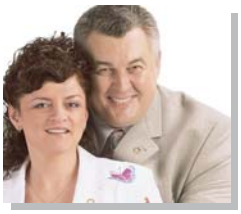
Мы за систему в работе. Только регулярные действия дают результат.
Система ПРО – это классический MLM!

Ирина и Игорь Капустины
Исполнительные Директора
(Санкт-Петербург)



В бизнесе, как и в жизни, существуют направляющие, ведущие нас к достижению намеченных целей.
Система ПРО является одним из главных направляющих нас в Орифлэйм.
Следуя ей, вы получаете уникальный шанс – воспользоваться опытом и знаниями Лидеров Орифлэйм для достижения своих сокровенных целей.

Наталья и Валерий Салынины
Исполнительные Директора
(Москва)



Придумайте себе мечту! Как можно быстрее изучайте опыт успешных Лидеров, внедряйте систему рекрутирования и систему обучения в своих организациях и Успех не заставит вас ждать!
Ведь страстное желание и система действий творят чудеса!

Людмила и Игорь Тарасенко
Исполнительные Директора
(Новосибирск)



Здесь для каждого функционального уровня прописаны грамотные и профессиональные инструкции по ведению бизнеса.
Эта брошюра будет особенно важна для тех, кто не имеет возможности близко общаться со своим спонсором, живя и работая в регионе.
Очень рады за тех, кто увидит эту книгу, за начинающих лидеров, у которых будет конкретный, четко расписанный план действий и система работы.
Сейчас в Орифлэйм работать стало ПРОще и интереснее, потому, что есть система ПРО.
Желаем всем нам успеха на благо Орифлэйм!

Светлана и Олег Лисины
Исполнительные Директора
(Чебоксары)

Введение

«Если корабль не знает конечной цели,
то ни один ветер не будет ему попутным»
Сенека

Есть ли у вас цель?

У каждого человека на разных этапах жизни есть одна или несколько определенных целей. Вы можете четко не представлять себе, что ждет вас впереди, вместе с бизнесом Орифлэйм, – но у вас гораздо больше шансов преуспеть, если есть конкретная цель.

Для того, чтобы иметь максимально четко сформулированную цель, важно, чтобы она отвечала критериям **SMART**.

SMART – это аббревиатура, состоящая из английских слов, каждое из которых необходимо при определении цели.

Specific (конкретная) – цель должна быть сформулирована очень конкретно. Такая формулировка, как «хочу быть богатым» или «хочу добиться успеха», не подходит. Нужно оперировать четкими понятиями: «Я хочу стать Директором Компании Орифлэйм». Чем конкретнее цель, тем точнее регулируется деятельность.

Measurable (измеримая) – цель должна быть зафиксирована в четких единицах: «Я хочу иметь годовой доход $12 000».

Achievable (достижимая) – цель должна быть достижима. Если вы находитесь на уровне 12% и ставите себе цель за год достичь уровня Президента, вряд ли эту цель можно назвать достижимой. А вот цель: «За 17 каталогов закрыть звание Директора и квалифицироваться на Банкет Директоров» – вполне вам по силам.

Relevant (насущная) – цель должна соответствовать вашим потребностям, например, не имеет смысла ставить цель каждый каталог выполнять личный объем продаж 1 000 ББ, в то время как вы уже являетесь Лидером уровня 18% и получаете основной доход в виде объемной скидки. Пример насущной цели: «Каждый каталог выполнять личный ОП 150 ББ для получения объемной скидки».

Timed (определенная по времени) – цель должна иметь четкое временное определение, например: «Я хочу закрыть звание Директора к 17 каталогу 2008 года», а не просто: «Когда-нибудь я тоже стану Директором!».

Каждый раз, когда вы ставите перед собой цель, посмотрите на нее через призму этих пяти критериев. Если хоть один критерий не соответствует заданному, обязательно пересмотрите формулировку.

Есть еще несколько правил определения цели:

1. Цель всегда должна быть сформулирована только в позитивных категориях.
2. Всегда во время реализации целей вам необходимо быть активной стороной.
3. Для достижения целей необходимы соответствующие ресурсы.
4. Достижение вами целей должно только позитивно сказываться на окружающих.

Недаром говорят, что цель отличается от мечты тем, что ее можно измерить. Подумайте о самых смелых ваших мечтах! Сформулируйте их в виде цели! Запишите вашу цель на бумаге! И тогда можно считать, что первый шаг к исполнению мечты выполнен!

МОИ ЦЕЛИ В ЖИЗНИ:

Мои финансы:

по итогам _____года мои доходы составят _____$ в месяц

Мое здоровье:

_____

_____

_____

_____

Моя семья:

_____

_____

_____

_____

Мои отношения:

_____

_____

_____

_____

Моя личность:

_____

_____

_____

_____

Чем уникальна индустрия прямых продаж?

Система ПРО была создана на основе опыта большого количества самых успешных Лидеров, работающих в Компании Орифлэйм – компании прямых продаж. Чем же уникальна индустрия, предлагающая потребителю товар напрямую, минуя посредников? В чем ее отличия от классической схемы реализации продукции?

Российская индустрия прямых продаж вносит существенный вклад в социальную сферу и экономику России. Концепция дистанционных продаж достаточно распространена – вспомним телевизионные и интернет-магазины, телемаркетинг и почтовые каталоги. Но, в отличие от перечисленных, индустрия прямых продаж предполагает тесный личный контакт потребителя и продавца. Благодаря этому покупатель всякий раз получает персональное обслуживание, соответствующее его запросам, и исчерпывающую консультацию. Такого не может предложить ни одно предприятие розничной торговли.

Сегодня сетевой маркетинг представляют 5000 компаний более чем в 120 странах. Прогнозируется, что до 2015 года число МЛМ-компаний в мире вырастет до 30000.

Если в конце восьмидесятых в индустрии сетевого маркетинга работало около 5 миллионов, то сейчас 54 миллиона человек продвигают по всему миру порядка 25 тысяч наименований продуктов и услуг более чем на 100 млрд. долларов в год. Каждый месяц в сетевой маркетинг входит более 100 тыс. человек.

МЛМ-бизнес является одним из наиболее бурно развивающихся за последние 10 лет видов деятельности в мире (ежегодный прирост мирового товарооборота индустрии составляет от 20% до 30%). Темпы его роста соответствуют темпам роста телекоммуникаций, программного обеспечения и фармацевтики

Только в Америке более 50% общего объема товаров и услуг продается через систему сетевого маркетинга. В Японии эта цифра составляет 90%.
В США работает около 1500 МЛМ-компаний, в состав которых входит 14 млн. консультантов (по 1 консультанту на 21 жителя Америки).

Стратегию сетевого маркетинга используют такие компании как Coca-Cola, Colgate, Gillette, Visa, Lipton, Ford, Canon, Sharp, Xerox и др. - около 500 фирм с мировым именем.

В России годовой объем продаж в МЛМ-индустрии составляет более 1,7 млрд. долларов. Более 2,3 млн. россиян занято в системе прямых продаж.

Пришедшие на российский рынок компании прямых продаж способствуют росту российской экономики. Во-первых, они приобретают товары и услуги у сторонних компаний. Во-вторых, заработки дистрибьюторов становятся частью семейного бюджета, которую можно потратить или вложить, а значит, каждый, кто сотрудничает с такой компанией, стимулирует наш потребительский рынок. Однако позитивное влияние индустрии прямых продаж на социальную сферу и рынок труда выходит за рамки финансовых показателей.

Благодаря занятости в индустрии прямых продаж люди получают уникальный шанс развивать свой предпринимательский талант и повысить благосостояние, действовать по гибкому графику, основать свое собственное дело и совершенствоваться в нем.

Преимущество прямых продаж по мнению россиян: «быть самому себе хозяином» (48%), «быть независимым» (34%) и «возглавить собственное дело» (31%).

Уникальность ситуации в том, что предприниматель, сотрудничающий с компанией прямых продаж, получает поддержку от компании, тогда как в традиционном бизнесе он остается один на один с конкурентной средой.

Помимо этого, повышается уровень жизни россиян, а особенно – россиянок. Ведь согласно исследованию, большинство людей, занятых в этой области, – замужние женщины средних лет. Общение в данной сфере дает им возможность профессиональной реализации. Таким образом, растет финансовая стабильность и качество жизни российской семьи.

Так, 81% респондентов научились общаться и эффективно взаимодействовать с окружающими, 78% считают, что хорошо овладели искусством продаж, а 67% говорят о том, что обрели уверенность в себе.

Неудивительно, что большинство опрошенных высказали удовлетворение от участия в этом бизнесе и отметили, что **размер их вознаграждения прямо пропорционален тому труду, который они вложили в собственное дело**.

В последнее время отношение общества к индустрии прямых продаж претерпело значительные изменения. Сегодня участие в этом бизнесе приносит его участникам не только солидный доход, но и высокий социальный статус.

Компания Орифлэйм является одним из основателей Ассоциации Прямых продаж (DSA). Ассоциация образована в 1998 году. Основная цель Ассоциации – развитие индустрии прямых продаж, главным условием и предпосылкой которого является защита прав потребителей и соблюдение этических стандартов ведения бизнеса. Эта организация содействует распространению высоких стандартов среди компаний, занимающихся прямыми продажами.

Компания Орифлэйм также является участником Европейской ассоциации прямых продаж.

Орифлэйм *– уникальная компания на рынке, сочетающая в себе возможности прямых продаж и сетевого маркетинга. Это означает, что наши бизнес-партнеры могут получать прибыль не только от продажи продукции, но и от создания и развития своей команды Консультантов.*

Основные определения Системы ПРО

1. Ключевой Консультант (КК) – это бизнес-партнер в первом функциональном уровне, плотное сотрудничество с которым открывает для вышестоящего Лидера возможность овладения новыми достижениями в запланированные сроки и эффективного управления динамично развивающейся бизнес-организацией.

2. Сопровождение – это регулярное общение со всеми участниками бизнес-организации в соответствии с их функциональным уровнем, которое обеспечивает достижение целей каждого из участников.

Сопровождение может быть **плотным** и **мотивационным**.

Плотное сопровождение – это общение с Ключевыми Консультантами и Менеджерами 1-го уровня с целью:

- мотивации;
- отслеживания получаемых результатов;
- передачи своих знаний и навыков (успешного опыта).

Можно рекомендовать следующую периодичность **плотного сопровождения**:

а) для Ключевых Консультантов 1-го уровня, а также для новых Консультантов:
- в течение 21 дня с момента начала сопровождения и при переходе на новый функциональный уровень – каждый день;
- в течение следующих двух каталожных периодов – раз в 2-3 дня;
- затем – постоянно, не реже одного раза в 5-7 дней.

б) для остальных Консультантов команды – один раз в 5-10 дней.

Мотивационное сопровождение – это общение с Ключевыми Консультантами ваших Ключевых Консультантов с целью:

- мотивации;
- отслеживания получаемых результатов;
- отслеживания качества дуплицирования системы вашими Ключевыми Консультантами.

Можно рекомендовать следующую периодичность **мотивационного сопровождения**:

- в течение 21 дня после того, как они стали Ключевыми Консультантами или после перехода на новый функциональный уровень – один раз в 2-3 дня;
- затем – постоянно, один раз в 5-7 дней.

3. Встреча «Возможности Орифлэйм» (ВВО) – мероприятие, которое призвано решить основные задачи нашего бизнеса, а именно:

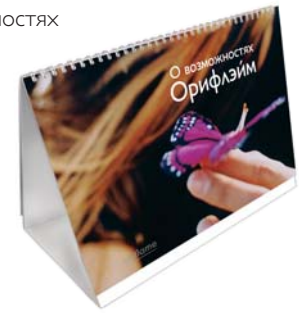
- рекрутирование;
- продвижение продукции Орифлэйм;
- обучение КК рекрутированию, продажам и проведению встреч «Возможности Орифлэйм».

В зависимости от его функционального уровня, задачей каждого Лидера является проведение ВВО определенного формата. При расширении формата ВВО увеличивается количество задач, которые должна решить данная встреча.

Сводная информация о количестве и качестве мероприятий, проводимых Лидерами разного функционального уровня представлена в *Приложении №10* Примерный план проведения ВВО вы можете увидеть на DVD-диске «Видеотренинг «Возможности Орифлэйм» (код 90117).



1. Встреча «Возможности Орифлэйм» «два-на-один» и «один-на-один».



Проводятся с помощью презентационной папки «О возможностях Орифлэйм» (код 92114) или с помощью аналогичного тренинга, входящего в состав Стартового комплекта.

Обе встречи отличаются от остальных только тем, что проводятся для одного слушателя:

- «два-на-один» – Менеджером (или Лидером более высокого уровня) вместе с КК;
- «один-на-один» – Менеджером (или Лидером более высокого уровня) с целью личного рекрутирования, а также КК самостоятельно, при наличии необходимых навыков.

2. Встреча «Возможности Орифлэйм» уровня «Менеджер» (ВВО в малых группах).

Мероприятие проводится 2-3 раза в неделю, для 3-7 гостей, совместно с одним или несколькими КК, и дает возможность решить такие задачи, как:

- рекрутирование;
- продвижение продукции Орифлэйм;
- обучение КК.

Более подробно о проведении ВВО уровня «Менеджер» – на стр. 31-33



Менеджер с уровня 12 % начинает проводить встречи «Возможности Орифлэйм» в малых группах самостоятельно 2-3 раза в неделю и обязательно по тренинг-папке. Директор делает то же самое для Консультантов персональной группы, для которых он является Менеджером. ПРОстые действия, которые приведут нас к цели!

Мы это делаем, мы в это верим!

Ирина Алексеева
Сапфировый Директор
(Чита)

3. Встреча «Возможности Орифлэйм» уровня «Директор» (еженедельная Директорская ВВО).

Мероприятие проводится один раз в неделю (как правило, в один из выходных дней) для всей структуры Директора.

Эта встреча позволяет дополнительно решить следующие задачи:
- мотивация Консультантов;
- чествование успешных Лидеров;
- передача знаний, опыта и информации.

Более подробно о проведении ВВО уровня «Директор» – на стр. 37-38.



Наталья и Эдуард Васильевы Бриллиантовые Директора (Чебоксары)

Во время проведения еженедельной ВВО мы обязательно отвечаем на 2 вопроса:

1. Почему Компания Орифлэйм работает методом прямых продаж.
2. Какие выгоды и преимущества каждый из вас может получить с Орифлэйм.

В ходе презентации используем уместный юмор (анекдоты, фразы или притчи). Кто-то из Менеджеров обязательно рассказывает свою историю в ходе презентации.

Используем наглядный материал (например: корзинки с подарками по Стартовой программе). Все презентации проходят по одному сценарию, даже анекдоты и притчи используются одни и те же. Наша задача - чтобы нас можно было повторить, чтобы у любого человека возникла мысль: «И я так смогу»!

Презентацию всегда заканчиваем 3 вопросами, обращенными к гостям:
1. Что изменится в вашей жизни, если не займётесь этим бизнесом?
2. Что изменится в вашей жизни, если займётесь, но вдруг не получится?
3. Что изменится, если займётесь ***И У ВАС ПОЛУЧИТСЯ?!***

После общих ответов у нас неизменно возникает четвертый вопрос: «Кто хочет, чтобы у него получилось?»

4. Встреча «Возможности Орифлэйм» уровня «Золотой/Сапфировый Директор».

Мероприятие проводится один раз в каталог (как правило, по итогам каталога) для всей структуры Золотого/Сапфирового Директора.

Это мероприятие похоже на ВВО уровня «Директор», но более масштабное, зрелищное и мотивационное.

Более подробно о проведении ВВО уровня «Золотой/Сапфировый Директор» – на стр. 39-40.

5. Встреча «Возможности Орифлэйм» уровня «ТОП-Лидер».

Мероприятие проводится по итогам квартала для всей структуры ТОП-Лидера.

Это расширенная ВВО с элементами шоу; марафон, на котором звучат Истории Успеха, чествуются успешные Лидеры разных уровней, передается информация от Компании.

Более подробно о проведении ВВО уровня «ТОП-Лидер» – на стр. 39-40.



Одна из самых больших ошибок, которую люди делают в нашем бизнесе – это то, что они считают рекрутирование одноактовым действием. На самом деле рекрутирование – это процесс. ВВО – двигатель ПРОцесса!

Некоторые кандидаты после встречи с Менеджером или Директором еще не готовы присоединиться к бизнесу. Единственной возможностью для них определить свое место в бизнесе с Орифлэйм становится Встреча «Возможности Орифлэйм» 4-го уровня, презентуемая Золотыми/Сапфировыми Директорами. Эта встреча должна использоваться для второго, третьего или четвертого знакомства с ПРОграммой.

Это открытая бизнес-встреча с участием Директоров и Менеджеров организации Золотого/Сапфирового Директора. Она проводится в просторном офисе или арендуемом конференц-зале на 50-80 человек. Периодичность – 1 раз в каталог, рекомендуется в пятницу второй недели каталога в удобное для гостей время. На ней мы представляем необходимые информационные блоки: возможности Орифлэйм, презентация нового каталога, новости от Компании, акции, истории успеха и награждение новых квалификаций.

Как правило, эта встреча является завершающей в принятии решения даже для самых крепких, амбициозных и сомневающихся новичков. Бизнес начинает выглядеть более привлекательно. Кандидаты могут увидеть неудержимо растущую организацию, в которой активные участники ПРОцесса – люди разных профессий, возраста и темперамента. Но есть главное, что объединяет их – стремление к новым победам, ПРОфессиональный подход, опыт и результат Это утвердит их в своем решении и усилит их энтузиазм!

Вместе мы способны сделать Компанию Орифлэйм № 1 в мире!!!

Успешного вам ***ПРО****движения!*

Ирина и Антон Долженко
Сапфировые Директора
(Барнаул)

4. Тренинг «Успешный старт» – ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ часть ЛЮБОЙ ВВО (кроме ВВО «один-на-один» и «два-на-один»).

Это первый тренинг для новых Консультантов, который проводится СРАЗУ после регистрации новичка.

Тренинг длится 25 минут, проводит его Менеджер (или Лидер более высокого уровня для ПГ, у которой нет Менеджера).

Цель тренинга:
- обеспечить успешный старт новым Консультантам;
- научить КК проводить этот тренинг;
- мотивировать новичков к достижению цели;
- отработать основные навыки Консультанта (правило «ППП»):
  – работа со списком знакомых;
  – работа с каталогом;
  – приглашение людей на ВВО, работа с возражениями.

Сценарий проведения тренинга «Успешный старт» представлен на стр. 34-36.

5. Планерка – это одна из основных активностей Лидера, начиная с уровня 12%.

Возможности, которые дает планерка Лидера:

- привить навык управления Директорами, Менеджерами и Ключевыми Консультантами своей структуры;
- мотивировать Директоров, Менеджеров и Ключевых Консультантов к росту;
- планировать работу по системе развития лидерства для достижения целей;
- анализировать результаты и все активности команд Менеджеров за прошлый период;
- найти способы улучшить результаты в следующем периоде;
- задавать темп и держать его.

Примерный сценарий проведения планерок Лидерами разных функциональных уровней приведен на стр. 45-49



Я провожу планерку для планирования, корректировки планов, мотивации и контроля своих Ключевых Консультантов. Планерка мобилизует моих Лидеров. Ведь невозможно долго отвечать, что у тебя результаты «по нулям». При сравнении с результатами других и при обсуждении сделанного, Лидер видит свои ошибки. Бесценны обмен опытом и «мозговые штурмы».

Планерка мобилизует и меня. Я держу руку на пульсе, всегда в курсе настроения и планов моих Лидеров. Успеваю «подхватить» того, кто «скатывается» в негатив.

Светлана Внучкова
Бриллиантовый Директор
(Магнитогорск)

6. Тренинг «Шаг первый. Консультируем клиентов и рекомендуем продукцию».



Тренинг проводят:

- Лидеры уровня «Директор» для Консультантов своей структуры;
- менеджеры Компании для Консультантов всех структур.

Помощники в проведении:

- папка-тренинг «Шаг первый».
- видеотренинг «Шаг 1. Продажа продукции» (код 90102)

План тренинга:

Часть 1.
Знакомство с продукцией Орифлэйм.

Часть 2.
Знакомство с каталогом и другими инструментами продаж.

Часть 3.
Где найти клиентов и как расширить клиентскую базу.

Часть 4.
Секреты успешных продаж.

Частота проведения тренинга – 1 раз в неделю.

7. Тренинг «Шаг второй. Приглашение людей в бизнес с Орифлэйм и продвижение по Лестнице Успеха».

Тренинг проводят:
- Лидеры уровня «Директор» для Консультантов своей структуры;
- менеджеры Компании для Консультантов всех структур.



Частота проведения тренинга – 1 раз в неделю.

Помощники в проведении:
- папка-тренинг «Шаг второй» (код 92116)
- видеотренинг «Шаг 2. Приглашение людей в бизнес Орифлэйм и продвижение по Лестнице Успеха» (код 90279)

План тренинга:

Часть 1

Вознаграждение за приглашение людей и построение группы
- Ваш доход от создания группы;
- Как работает План Успеха;
- Примеры роста доходов.

Часть 2

Как приглашать, рекрутировать и строить группу;
- Несколько способов приглашать и рекрутировать новых Консультантов;
- Где найти людей и что сказать?
- Как отвечать на возражения?

Часть 3

Система ПРО
- Ежедневное и ежекаталожное планирование;
- Работа с новичками;
- Работа с Ключевыми Консультантами;
- Работа с Консультантами персональной группы.

8. Семинар «Школа Менеджера Орифлэйм 1».

Семинар проводят:
- Лидеры уровня «Золотой/Сапфировый Директор» для Менеджеров своей структуры (от 12% до 18%);
- менеджеры Компании для всех новых Менеджеров с 12% до 18%.

Частота проведения Семинара – не реже 4-х раз в год.

План Семинара:

1. Система эффективного роста.
   - Система ПРО - основные определения;
   - Основные элементы системы ПРО:
     а) стратегия 5х5х90;
     б) основные действия на каждом функциональном уровне;
     в) график основных активностей структуры.

2. Проведение ВВО в малых группах:
   - подготовка к ВВО;
   - проведение ВВО;
   - проведение тренинга «Успешный старт»;
   - работа с новичками.
3. Плотное сопровождение Ключевых Консультантов.
4. Планирование и постановка цели.
5. Академия красоты – Средства по уходу за кожей лица.

9. Семинар «Школа Менеджера Орифлэйм 2».

Семинар проводят:
- Топ-Лидеры для Директоров своей структуры;
- Менеджеры Компании для всех новых Директоров.

Частота проведения семинара – не реже 2-х раз в год.

План семинара:
1. Индустрия прямых продаж.
2. Работа Директора Орифлэйм (3-й уровень ПРО):
   - проведение Встреч «Возможности Орифлэйм» (ВВО);
   - проведение Встреч по Планированию Бизнеса (ВПБ);
   - проведение Планерок уровня «Директор».
3. Основы лидерства и менеджмента:
   - планирование и постановка цели;
   - делегирование;
   - коммуникация;
   - мотивация.
4. Бонусы в Компании Орифлэйм.
5. Академия красоты – Декоративная косметика.

Проведение Лидерами этих тренингов и семинаров решает еще одну очень важную задачу – КК обучаются навыку проведения этих мероприятий и в дальнейшем, переходя на новый функциональный уровень, могут самостоятельно обучать своих Консультантов.

Основные элементы Системы ПРО и их функции

1. Стратегия «5х5х90»
2. Функциональные уровни и основные действия на каждом из них
3. График основных мероприятий организации



1. Стратегия «5х5х90».

5х5х90 – это стратегия гармоничного построения и развития организации, придерживаясь которой, можно в запланированные сроки вырастить активно работающую структуру, в которой будут дуплицироваться основные действия Системы ПРО.

Первая «5»: важно постоянно иметь 5 Ключевых Консультантов в первом уровне. Меньшее количество КК чревато несвоевременным достижением поставленных вами целей.

Цифра «5» взята не случайно – по опыту подавляющего большинства Лидеров Орифлэйм, для того, чтобы вырастить две 21%-е группы, т.е. стать Золотым Директором, необходимо прилагать усилия к росту и развитию не менее 5 Лидеров в ПГ. В том случае, если все 5 КК вышли на уровень 21% – звание Сапфирового Директора вам обеспечено (плюс – «запасная» 21%-я группа на случай форс-мажорных обстоятельств).

Именно по отношению к этим людям Лидер осуществляет плотное сопровождение.

Вторая «5»: важно, чтобы у каждого из ваших КК в первом уровне было по 5 КК. По отношению к этим людям Лидер осуществляет мотивационное сопровождение.

«90» – количество ВВО, которое Лидер проводит вместе с 5КК своего первого уровня.

С каждым из них Лидер проводит 18 ВВО при этом, возможны следующие варианты проведения:

1. Лидер проводит ВВО самостоятельно, Ключевой Консультант присутствует на ВВО с гостем и обучается.
2. Лидер и его Ключевой Консультант проводят ВВО вместе, при этом Ключевой Консультант отвечает за ту или иную часть презентации.
3. Ключевой Консультант самостоятельно проводит ВВО, Лидер присутствует и после презентации дает свои комментарии и замечания.

ВАЖНО!

На всех этих ВВО и Лидер, и его КК обязательно присутствуют со своим гостем!

2. Функциональные уровни и основные действия на каждом из них.

Распределение всех Консультантов по функциональным уровням и выделение задач на каждом уровне дает возможность четкого разграничения полномочий, понимания зоны ответственности и эффективной передачи знаний и опыта каждого из участников бизнес-процесса.

На каждом функциональном уровне у каждого участника бизнес-процесса есть **три главные задачи**:

1. Рекрутировать и продвигать продукцию Орифлэйм;
2. Обучать и обучаться;
3. Мотивировать и развивать Лидерство.

Консультант решает эти задачи, выполняя по **три основных действия** на каждом уровне:

1. Проводит мероприятия своего функционального уровня;
2. Участвует в мероприятиях вышестоящих Лидеров;
3. Сопровождает плотно Ключевых Консультантов первого уровня и мотивационно – Ключевых Консультантов второго уровня.

В зависимости от уровня, меняется сложность действий, но их смысл остается неизменным.

Получается, что, шагая по Лестнице Успеха, Консультант просто усложняет действия предыдущего уровня и действует на основании уже имеющегося опыта.

Карьерный рост с точки зрения системы ПРО – это переход Лидера с одного функционального уровня на другой. При этом он продолжает выполнять функции предыдущих уровней по отношению к новым Консультантам и новым Лидерам. Например, Старший Менеджер по отношению к Менеджерам ПГ выполняет функции Директора, а по отношению к Ключевым Консультантам 1-го уровня (у которых нет своего Менеджера) – функции Директора и Менеджера, до тех пор, пока они сами не поднимутся на уровень Менеджера Орифлэйм.

Так как Система ПРО насчитывает 5 функциональных уровней, то саму Систему можно представить в виде **5-уровневой модели**, где у каждого Консультанта есть соответствующий его квалификации уровень, а каждый уровень имеет свои задачи.

Лидеру остается лишь распределить обязанности среди участников своей структуры.

5-уровневая модель



Общее правило:

Консультанты, находящиеся на нижестоящем уровне, наполняют встречи и мероприятия Лидеров вышестоящего уровня, а они, в свою очередь, мотивируют, обучают и контролируют работу нижестоящего уровня.

1-й функциональный уровень – «Консультант» (0-9%)



Задачи:

- Показывать каталог и собирать заказы;
- Приглашать людей в бизнес (приглашать на встречи «Возможности Орифлэйм» (ВВО) к вышестоящим Менеджерам и самостоятельно проводить ВВО «два-на-один» и «один-на-один»);
- Посещать все встречи, тренинги и мероприятия Компании и вышестоящих спонсоров.

В дальнейшем эти задачи будут именоваться **«Правило ППП»**.

2-ой функциональный уровень – «Менеджер» (12-18%)



Задачи:

- Организовывать и проводить встречи «Возможности Орифлэйм» + вводный тренинг «Успешный старт» в малых группах 2-3 раза в неделю;
- Рекрутировать и помогать Консультантам;
- Обучать, разъяснять План Успеха;
- Ставить цели для Консультантов и спонсоров 1-ого уровня и контролировать выполнение;
- Участвовать в организации и проведении мероприятий вышестоящих Лидеров.

Также Менеджеры лично выполняют задачи ППП (показывать, приглашать, посещать) для пополнения своей персональной группы.

3-й функциональный уровень – «Директор» (с момента открытия квалификации)



Задачи:

- Рекрутировать и помогать Консультантам в персональной группе;
- Проводить мероприятия уровня «Директор» (еженедельные Директорские ВВО + тренинги по продажам и спонсированию для Консультантов ПГ);
- Обучать и мотивировать Менеджеров;
- Ставить цели для Менеджеров, контролировать уровень активности и рекрутирования в персональных группах Менеджеров.

4-й функциональный уровень – «Золотой/Сапфировый Директор» (с момента открытия квалификации)

Задачи:

- Рекрутировать и помогать Консультантам в персональной группе;
- Развивать новых Лидеров;
- Организовывать и проводить ВВО, презентации нового каталога, Лидерские тренинги раз в каталожный период;
- Развивать Директоров.

5-й функциональный уровень – «ТОП-Лидер» (с момента открытия квалификации)

Задачи:

- Демонстрировать возможности бизнеса с Орифлэйм своим примером;
- Организовывать и проводить большие квартальные ВВО, Лидерские тренинги, мотивационные мероприятия раз в квартал;
- Рекрутировать и помогать Консультантам в персональной группе;
- Обучать Директоров;
- Развивать новых Лидеров.

3. График основных мероприятий организации

Это механизм поддержки темпа роста, который обеспечивает эффективное использование времени и делает реальным достижение целей в запланированные сроки для всех участников бизнеса.

Существует определенный график, который рекомендует: когда, как часто и какие именно мероприятия может проводить Лидер того или иного уровня. В зависимости от целей, которых мы хотим достичь, все мероприятия в структуре делятся на 3 группы:

- С целью рекрутирования и продвижения продукции;
- С целью обучения навыкам эффективного ведения бизнеса;
- С целью мотивации и развития лидерства.

Основные виды мероприятий:

- Встречи «Возможности Орифлэйм» разных уровней;
- Планерки Лидеров разных уровней;
- Тренинги «Успешный старт», «Шаг 1», «Шаг 2»;
- Семинары «Школа менеджера Орифлэйм 1», «Школа менеджера Орифлэйм 2».

Каждый Лидер, находясь в определенном месте 5-уровневой системы, проводит мероприятия соответствующего уровня.

Сводную таблицу мероприятий согласно уровням вы можете увидеть в *Приложении №10*. Характеристика основных мероприятий – на стр 31-49.

Команда Ключевых Консультантов

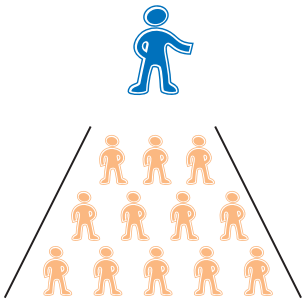
Если вы уже находитесь на уровне 12 % - значит, у вас есть группа Консультантов, которые обеспечивают объем продаж вашей организации. И лишь несколько Консультантов структуры могут стать частью команды. Успех в Орифлэйм в первую очередь зависит от слаженности действий этих членов коллектива.

Команда *– это сообщество людей, согласующих друг с другом свои действия, направленные на достижение поставленных целей.*

Давайте посмотрим на группу Менеджера 12 %.

Чаще всего это персональная группа, состоящая из 35-50 активных Консультантов, которых можно условно разделить на следующие группы «по интересам»:

- **10 %** (*около 5 человек*) хотят расти и реализовывать свои мечты. Они приходят на ваши тренинги и школы, участвуют в мероприятиях. Если они дают вам обещание – то выполняют его. Эти люди – Ключевые Консультанты, основа роста вашего бизнеса.



- **10 %** (*еще около 5 человек*) – «продавцы». Они любят продукцию, хотят получить деньги «здесь и сейчас», и они хорошие работники. Но они не рассматривают перспективы карьерного роста или не желают строить собственный бизнес.

- **80 %** (*около 40 человек*) – это большая часть вашей организации. Часть из них заинтересована исключительно в скидке на косметику для себя и своей семьи, часть – говорит о построении бизнеса и реализации своей мечты, но, на самом деле, они занимаются только тем, что приобретают продукцию для себя и время от времени демонстрируют каталог нескольким знакомым.

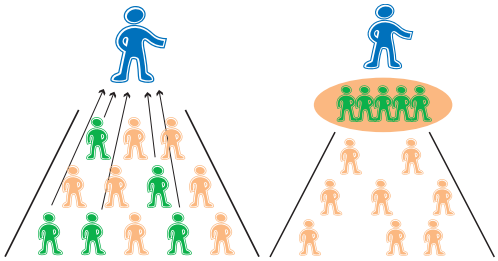
Как правило, у Менеджера 12 % есть «основное» место работы, которая занимает большую часть времени, и, разумеется, в этом случае очень сложно одновременно пытаться активировать 40 потребителей, поддерживать и обучать продавцов, заниматься поиском и развитием 5 потенциальных Лидеров. На все это Менеджеру просто не хватит времени!

Но можно и успеть!

Зачем многократно проводить одни и те же действия с каждым Консультантом индивидуально, если можно один раз со всей группой?

Создание команды Ключевых Консультантов

Мы решили, что членами этой команды будут Консультанты, которые хотят работать и расти в Орифлэйм вместе с вами. Кто-то из них будет вашей первой линией, кто-то – из других линий вашей ПГ. Но важно, что именно эта команда станет двигателем Единства, Страсти и Духа в структуре, активом, благодаря которому ваш бизнес будет расти. В будущем многие из них станут Директорами.



Как уже было сказано, по статистике, «ядро» вашей команды – это 10 % активных Консультантов. Некоторые из них уже имеют навыки продаж и построения бизнеса, некоторые проявляют лидерские амбиции. Но среди них могут быть и люди, которые пока не обладают навыками, при этом у них есть огромное желание **учиться и расти, которое они подтверждают своими действиями.**

Работа с Командой Ключевых Консультантов

1. Организуйте официальное «организационное» собрание

Соберите свою команду и определите цели работы на ближайшую неделю и каталожный период, дайте задания и вдохните в каждого уверенность в его силах, распределите обязанности в команде. Люди быстро привыкнут и войдут в свои командные роли.

Условия вступления в Команду Ключевых Консультантов Исполнительного Директора Орифлэйм Синтии Веника (Индонезия):

1) Мы вместе проводим ВВО;
2) Каждый отвечает за свой участок работы;
3) Каждый приходит на встречу со своим приглашенным;
4) Ежедневно мы с энтузиазмом рассказываем об Орифлэйм трем разным людям;
5) Мы оптимистичны и открыты всему новому.

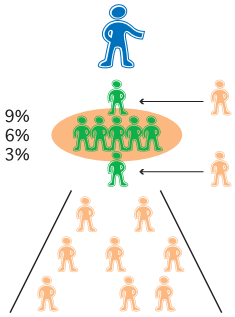
На вопрос Консультанта «А зачем мне это нужно?» есть простой ответ: «Если ты будешь это выполнять, я гарантирую тебе рост!».

2. Ваша работа с командой

После того, как Команда Ключевых Консультантов сформирована, перед вами встает важная задача – сплотить и управлять этой командой. Она не сможет действовать сама по себе. Команда нуждается в вас как в Лидере!

- Поддерживайте тесный контакт с Ключевыми Консультантами – разделите с ними ваше видение, цели и обязательства;
- Совместно организуйте и проводите встречи «Возможности Орифлэйм», акции и мероприятия;
- Регулярно проводите планерки с Ключевыми Консультантами. Ставьте групповые цели и совместно обсуждайте планы;
- Определяйте задачи, организуйте процесс и делегируйте полномочия;
- Непрерывно контролируйте результат, разрабатывайте и обсуждайте способы их улучшения.

3. Новички в команде



Проработайте с КК информацию о наставничестве. Выберите методы организации рекрутирования в вашей структуре.

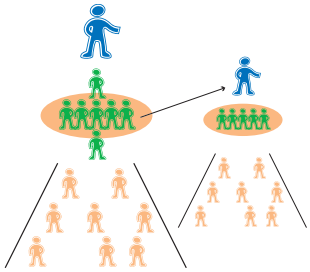
В результате регулярных действий по рекрутированию ваша команда начнет увеличиваться за счет новичков, которые прошли обучение – тренинг «Успешный старт». В зависимости от своих целей они разделятся на:

- желающих покупать продукцию для себя и своей семьи;
- продавцов;
- желающих организовать свое дело с Орифлэйм.

Очень важно выявить тех, кто хочет развиваться, и подключить их к работе Команды, помочь им определиться с целями, принять участие в составлении плана и контролировать их работу.

Если Консультант (новичок или имеющий опыт работы) выражает желание и готовность активно развивать свой бизнес, заключите с ним Соглашение о сотрудничестве. Оно может быть как устным, так и письменным. В Соглашении оговариваются условия сотрудничества по Системе ПРО, действия, которые готов осуществлять начинающий спонсор, а также поддержка с вашей стороны, на которую он может рассчитывать. Теперь этот человек является вашим Ключевым Консультантом.

Образцы Соглашений о сотрудничестве вы найдете в *Приложениях №11-13*



За счет увеличения числа Консультантов ваши КК начнут подниматься по Лестнице Успеха, становясь Лидерами своих собственных команд. Выйдя на уровень 12 %, они начнут самостоятельно управлять командой, дуплицируя ваши действия.

Вы растете вместе с вашими новыми Менеджерами!

ВАЖНО!

Всегда пополняйте свою Команду Ключевых Консультантов, рекрутируя новичков лично. Это – залог вашего дальнейшего роста!

4. Обучение в команде

Чтобы КК посещали все тренинги и встречи, проводимые Компанией и Лидерами, объясните им важность посещения этих мероприятий. Убедите их в том, что это дает новые навыки и знания, которые напрямую влияют на успешность их работы, на доход и карьерный рост.

ВАЖНО!

Для того чтобы люди с удовольствием посещали ваши мероприятия, школы и тренинги должны быть грамотными, интересными и информативными. В этом случае Консультанты не только станут постоянными участниками, но и порекомендуют ваши мероприятия своим друзьям и коллегам по бизнесу.

Для тех, кто собирается строить собственный бизнес, присутствовать на этих встречах важно вдвойне, так как при достижении определенного уровня они будут проводить аналогичные встречи для своей команды. Чем больше встреч они посетят – тем лучше научатся устраивать их самостоятельно.

Обучайте Консультантов выполнять действия 1-го уровня Системы ПРО. В случае освоения всех базовых навыков Консультант становится участником Бизнес-Класса и начинает зарабатывать деньги.

5. Проведение встреч «Возможности Орифлэйм» в малых группах

Главная задача Команды Ключевых Консультантов – организация и проведение ВВО в малых группах 2-3 раза в неделю.

Поведите вместе 90 встреч «Возможности Орифлэйм».

Распределяйте ответственность за отдельные блоки ВВО среди членов команды.

Периодически меняйте ответственных за блоки ВВО, чтобы все члены команды научились процессу проведения ВВО полностью.

Научите вашу команду проводить ВВО «один-на-один».

- Ваши Ключевые Консультанты должны уметь проводить при помощи презентационной папки «О возможностях Орифлэйм» встречи «один-на-один». Это помогает им осваивать навыки проведения презентаций и выступления, а также приглашать в бизнес людей, которые по какой-либо причине не могут приехать на групповую ВВО (родственники Консультанта в другом городе, люди, занятые во время запланированных ВВО и т.п.).
- Проведите индивидуальную встречу-тренинг для тех Консультантов, которые испытывают неуверенность, помогите преодолеть ее при помощи мотивационной поддержки и советов. Всячески поощряйте процесс личного рекрутирования.

Каждый новичок проходит тренинг «Успешный старт».

- В конце каждой ВВО проводите тренинг «Успешный старт» для новых стартеров. Если вы сразу не научите новичка тому, как заработать первые деньги, вы можете его потерять.

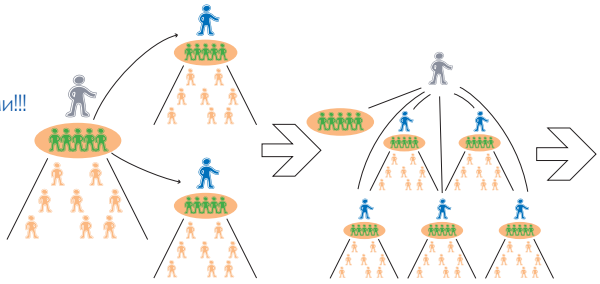
Посещайте вместе ВВО уровня «Директор».

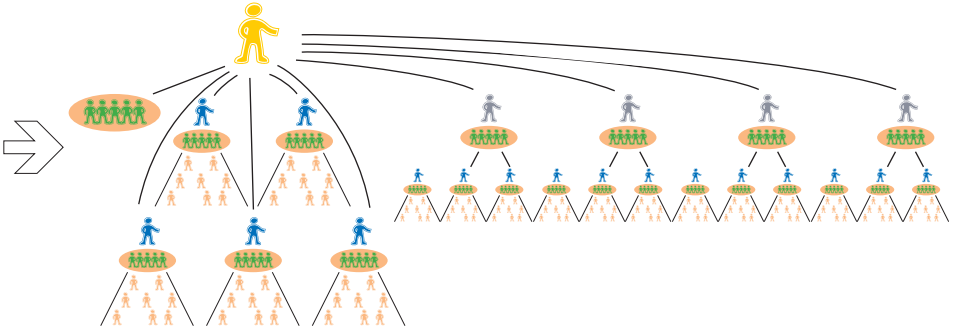
- Вместе посещайте еженедельные встречи вашего Директора. Приводите на них ваших друзей и новых рекрутов. Расположитесь рядом друг с другом, ведь вы – команда!

Результат:

Ваши Менеджеры строят свои команды и становятся Директорами!!! На их место приходят новые Менеджеры из вашей Команды Ключевых Консультантов.

Вы – Лидер Лидеров!!!





Встреча «Возможности Орифлэйм» уровня «Менеджер»

Цель встречи:

- Сохранять постоянное и эффективное рекрутирование, уровень которого не зависит от рекрутинговых кампаний;
- Обучать и развивать новых Лидеров;
- Сохранять активность структуры вне зависимости от сезона.

Задачи:

- рекрутирование новых Консультантов;
- продвижение продукции Орифлэйм;
- обучение КК навыку проведения ВВО, рекрутированию и продажам.

Периодичность: 2-3 раза в неделю.

Кто проводит: Менеджер.

Для кого: для Консультантов структуры и их гостей – потенциальных новичков.

Именно на эти встречи все Консультанты структуры приглашают своих знакомых и друзей, на этих встречах они учатся и приобретают навыки, чтобы проводить собственные встречи «один-на-один» или «два-на-один».

Алгоритм организации ВВО в малых группах:

1. Соберите своих Ключевых Консультантов.
2. Объясните им цели проведения ВВО.
3. Вместе обговорите условие – каждый (включая вас) приходит на ВВО со своим приглашенным.
4. Определите место проведения. ВВО в малых группах можно проводить где угодно: в офисе, кафе, арендованных залах и аудиториях.
5. Составьте расписание проведения ВВО.
6. Распределите роли в проведении ВВО среди КК.

Необходимо зафиксировать дни, время и место проведения встреч, строго соблюдать график и ознакомить с ним всех активных Консультантов вашей группы. Все Консультанты должны знать, когда и куда им приглашать своих знакомых на ВВО.

Ваши Консультанты привыкнут к этому расписанию и будут учитывать его при планировании своего графика работы.

ВАЖНО!

Не меняйте расписание, постарайтесь выдерживать этот график при любых обстоятельствах.

Необходимые материалы для встречи:

- Презентационная папка «О возможностях Орифлэйм»;
- Образцы продукции;
- Каталоги;
- Бланки «Список знакомых»;
- Регистрационные формы;
- Стартовый комплект.

Организуемые на каждом уровне встречи «Возможности Орифлэ́м», как правило, одинаковы. Они проводятся по презентационной папке «О Возможностях Орифлэ́м», и в них используются одни и те же ключевые фразы. Однако, в зависимости от состава аудитории и целей встречи, ведущий может изменить акценты в своем выступлении.

Встреча «Возможности бизнеса с Орифлэ́м» - это стандартная ВВО, но с акцентом на бизнес-возможности. На ней вкратце рассказывается о Компании, о продукции, объясняется, кто такой Консультант и как можно им стать, после чего происходит приветствие зарегистрировавшихся Консультантов. На этой встрече новички слушают «вводную лекцию», а новые клиенты знакомятся с каталогом и сразу же делают первые заказы. Эту презентацию можно проводить как в формате «один-на-один» и «два-на-один», так и в формате встречи уровня «Менеджер» и «Директор».

Встреча «Знакомство с продукцией Орифлэ́м», или, как ее иногда называют, «Мастер-класс по красоте», тоже проходит по стандартному сценарию ВВО с использованием ключевых фраз. Однако часть презентации, посвященная продукции, увеличивается; гостям подробнее рассказывают о косметических сериях Орифлэ́м. Иногда в рамках таких встреч проводится тестирование кремов и декоративной косметики, после чего гостям предлагают стать клиентами Орифлэ́м. Эту презентацию также можно проводить как в формате «один-на-один» и «два-на-один», так и в формате встречи уровня «Менеджер» и «Директор».

В процессе встречи мы предлагаем гостям стать Консультантами Орифлэ́м. Тем из них, кто пока еще не решается к нам присоединиться, мы предлагаем стать клиентами Компании, пользоваться нашими замечательными каталогами и услугами персонального Консультанта по красоте.

В результате проведенной встречи мы разделяем приглашенных на Консультантов и Клиентов, то есть **всех оставляем в Орифлэ́м**. Мы создаем у гостей встречи хорошее впечатление от услышанной презентации и проведенного вместе с нами времени, и они могут еще раз откликнуться на наше предложение.

Сценарий проведения встречи «Возможности Орифлэ́м»:

1. Встреча и размещение гостей.
2. Приветствие.
3. Представление себя и КК, которые принимают участие в ВВО.
4. Знакомство с гостями.
5. Презентация «Возможности Орифлэ́м» при участии КК.
6. Заполнение регистрационной формы, регистрация новых Консультантов.
7. Проведение тренинга «Успешный старт».
8. Постановка целей, приглашение новых Консультантов на следующую встречу со своими гостями.
9. Обсуждение с КК результатов встречи: что получилось, что можно улучшить.

ВАЖНО!

Обязательно включите в ВВО 1-2 истории успешных Консультантов. Это может быть краткое выступление (2-3 минуты) на тему: «Что я делаю, чтобы добиться успеха» или «Как изменилась моя жизнь благодаря Орифлэ́м».

Еженедельно заполняйте таблицу «Статистика ВВО» (см. *Приложение №2*). Анализ данных поможет выявить «слабые места» в организации и проведении ВВО и даст возможность своевременно их устранить.

Примерная статистика проведения ВВО:

20-25 приглашенных = 5-6 гостей = 1 Консультант + 2-3 клиента + 2 «нет»



Презентация «Возможности Орифлэйм»

Встреча «Возможности Орифлэйм» может проводиться в формате «один-на-один» и «два-на-один», а также в группах. Она состоит из двух частей – презентации возможностей и тренинга «Успешный старт». Тренинг лучше всего проводить сразу после презентации возможностей, а вся встреча должна занимать от 45 до 60 минут.

На сегодняшний день около 50 % всех новых Консультантов присоединяются к нашей Компании, прослушав эту презентацию. Мы в состоянии значительно увеличить их число и привести в Компанию еще больше Консультантов, которые будут показывать каталоги, приглашать людей и посещать мероприятия. Современная версия презентации – это усовершенствованный инструмент для рекрутирования, потому что в ней:

- Рассказывается о том, как зарождалась Компания, о ее ключевых ценностях;
- Дается первоначальная информация о продукции. При желании данный блок может быть расширен;
- Демонстрируются динамика и логика Плана Успеха;
- Излагается система приоритетов для Консультантов: Показывать, Приглашать и Посещать;
- Содержатся ценные подсказки ведущему презентации;
- Присутствует слайд-подсказка, с помощью которого легко можно проводить тренинг «Успешный старт».

Неоспоримое преимущество этой презентации – возможность уже в момент рекрутирования сообщить самую важную и правильную информацию о Компании Орифлэйм, ее уникальной продукции, преимуществах Плана Успеха, а также рассказать, что необходимо сделать для достижения поставленных целей.

Тренинг «Успешный старт»

Цель тренинга: научить нового Консультанта первым шагам в бизнесе Орифлэйм.

Задачи тренинга:
- Научить новичка показывать каталоги и собирать заказы;
- Познакомить новичка с инструментом нашего бизнеса «Список знакомых»;
- Рассказать о возможностях размещения и получения заказа.

Периодичность: регулярно после каждой ВВО, не дольше 25 минут.

Кто проводит: Менеджер\Директор.

Для кого проводится: для новых Консультантов.

ВАЖНО!
Провести тренинг сразу после регистрации, когда новичок еще полон энтузиазма начать работу! Через два-три дня рабочий настрой может исчезнуть, а на решение человека работать в Орифлэйм могут повлиять окружающие его люди!

Необходимые материалы:
- Регистрационные формы;
- каталоги;
- бланки «Список знакомых»;
- Стартовые комплекты;
- листовка «Стартовая программа»;
- Палитра оттенков;
- Справочник по уходу за кожей.

Примерный сценарий тренинга «Успешный старт»

Блок 1. Показ каталога и размещение заказа.

- Проведите вместе с Консультантами ролевую игру, имитирующую процесс продажи (новый Консультант в роли клиента).
- Используйте Справочник по уходу за кожей, Палитру цветов и текущий каталог для помощи новому Консультанту в выборе продуктов.

Блок 2. Составление «Списка знакомых».

- Используйте бланк «Список знакомых» и помогите новому Консультанту составить список из 30 имен. Объясните, что список знакомых является важным шагом в построении бизнеса.
- Предложите новому Консультанту выбрать 5 имен и встретиться с этими людьми в ближайшие дни.
- Составьте фразы, которые будут использованы при общении с людьми, и отрепетируйте разговор Консультанта с потенциальными клиентами, выбрав имена из его Списка знакомых.
- Дайте новому Консультанту приготовленный вами каталог, чтобы он мог сразу начать работать.
- Покажите листовку «Стартовая программа» и объясните преимущества ее прохождения. Наметьте первые шаги.

Ведущий тренинга приветствует еще раз новых Консультантов и их спонсоров, представляя последних как бизнес-партнеров.

Примерный текст:

«Уважаемые Партнеры!

Я поздравляю вас с тем, что вы стали Консультантами шведской косметической Компании Орифлэйм!

Будьте настойчивы, верьте в себя, в Компанию, в нашу замечательную продукцию – и у вас обязательно все получится! Мы верим в ваш успех! Давайте аплодисментами поприветствуем ваш успешный старт!».

«Посмотрите еще раз на того человека, который вас сюда пригласил! Теперь вы не только знакомые, но и бизнес-партнеры! С этим человеком после нашего тренинга вы можете обсудить такие вопросы, как:

- *оплата регистрационного взноса;*
- *оформление регистрации в Компании и присвоение регистрационного номера;*
- *получение Стартового Комплекта, набора пробников и печатной продукции».*

«Предлагаю вам вспомнить ту презентацию, которую вы только что прослушали. Напомните мне, что нужно делать начинающим Консультантом, чтобы быть успешным в Орифлэйм? (пауза)

Совершенно верно: демонстрировать каталоги и выполнять заказы, приглашать своих друзей и знакомых на встречи «Возможности Орифлэйм» и посещать наши мероприятия.

А теперь немного подробнее о каждом действии»

«Демонстрировать каталоги и выполнять заказы».

1. Продемонстрируйте новичкам самокопирующиеся бланки «Списка знакомых» (код 92717) и расскажите о том, как ими пользоваться. Бланк «Список знакомых» представлен в *Приложении №1*.
2. Предложите новичкам начать заполнение «Списка знакомых» и внести туда минимум 30 имен.

Совет!
Организуйте соревнование, кто напишет больше имен за ограниченное время (3-5 минут). Победителю вручите приз (блокнот «Список знакомых», ручка или каталог).

3. После этого предложите выделить 5 человек, которым они уже сегодня покажут каталог.
4. Пригласите новичков на ближайшие тренинги «Шаг 1».

Совет!
Предложите на выбор два варианта времени и дня проведения!

5. Расскажите о преимуществах Стартовой Программы и Бизнес-Класса.

«Приглашать своих друзей и знакомых на встречи «Возможности Орифлэйм»

1. Предложите выбрать из «Списка знакомых» 5 человек, которых новичок в ближайшее время пригласит на ВВО. Предоставьте график проведения ВВО в ваших структурах.
2. Обсудите возможные варианты фраз для приглашения и проведите ролевую игру (новичок выступает в роли приглашаемого, затем – в роли приглашающего).
3. Расскажите о возможных возражениях, предложите варианты работы с возражениями.

Совет!
Одна из самых удобных методик работы с возражениями – «Понимаю – думала – поняла». Лучше всего ее проиллюстрировать примером: «Я тебя прекрасно понимаю! Я и сама раньше думала, что не смогу ничего продавать. А теперь я поняла, что в Орифлэйм не нужно продавать – нужно просто рассказывать знакомым о тех средствах, которые нравятся лично тебе и твоим близким!»

«Посещать все мероприятия структуры и Компании»

1. Расскажите о мероприятиях, которые проводятся в вашей структуре.
2. Раздайте график мероприятий на каталог и приглашения на ближайшие тренинги, презентации.
3. Проанонсируйте ближайшие большие мероприятия Компании и СЦ.

Совет!
Договоритесь с новичками, как часто будете контактировать с ними лично и по телефону. Обменяйтесь номерами телефонов, договоритесь о времени звонков. Дайте понять, что они сами всегда могут вам позвонить и задать любой интересующий вопрос. Расскажите о возможностях размещения и получения заказа. Дайте всю информацию и предложите новичкам выбор способа получения продукции и оплаты заказа.

Поблагодарите всех новых Консультантов, еще раз поздравьте их и пожелайте успехов в бизнесе с Орифлэйм!

Встреча «Возможности Орифлэйм» уровня «Директор»

Цель встречи:
- Сохранять постоянное и эффективное рекрутирование;
- Увеличить активность Консультантов и укрепить командный дух;
- Развивать новых Лидеров.

Задачи:
- рекрутирование новых Консультантов;
- мотивация Консультантов структуры;
- обучение Менеджеров и КК навыку проведения ВВО;
- коммуникация с Консультантами, передача актуальной информации по структуре.

Периодичность: 1 раз в неделю (рекомендуем выходные дни).

Кто проводит: Директор совместно с Менеджерами ПГ.

Для кого: для Консультантов структуры и их гостей – потенциальных новичков.

Обязательные составляющие ВВО уровня «Директор»:
1. Встреча «Возможности Орифлэйм».
2. Тренинг «Успешный старт».
3. Новости от Компании, спонсора, структуры.
4. Тематический тренинг для Менеджеров.

Директора проводят презентации в том же формате, что и Менеджеры, но без использования презентационной папки. Они расширяют стандартный формат встречи, приглашая нескольких выступающих, устраивают презентации новых продуктов, конкурсы, тренинги и другие обучающие и развлекательные мероприятия. На еженедельных встречах Менеджерам предоставляется возможность рассказать свою Историю Успеха, поделиться опытом и новостями.

Все собравшиеся получают заряд положительных эмоций, узнают информацию о Компании; гости становятся либо клиентами, либо Консультантами Орифлэйм, а уже работающие Консультанты получают толчок к дальнейшему развитию.

Одна из важных задач Директора – вовлекать Менеджеров ПГ в процесс подготовки ВВО. Директор делегирует своим Менеджерам следующие обязанности:
- регистрация участников;
- музыкальное оформление;
- подготовка и обслуживание демонстрационных столов с продукцией;
- оформление зала;
- презентация личных Историй Успеха;
- подготовка и проведение тренинга;
- проведение конкурсов.

Таким образом, Директор получает возможность сосредоточиться на более важных моментах и, заодно, дает Менеджерам возможность приобретать необходимый опыт, проявлять инициативу, - одним словом, развивать лидерские навыки.



ВАЖНО!

Место, время и дата встреч должны быть определены заранее, доведены до всех Консультантов группы и не могут меняться!

Смотрите *Приложение №8* «Схема проведения Директорской встречи». Эта схема не является обязательной. Но четкое распределение обязанностей и разграничение мест позволяют сделать такие встречи организованными и эффективными.

Для проведения встреч можно использовать разные сценарии. На протяжении каталожного периода составляющие ВВО уровня «Директор» могут меняться.

Возможные варианты:

- ***Первая неделя:*** Встреча «Возможности Орифлэйм» + поздравление с лучшими достижениями предыдущего каталога.
- ***Вторая неделя:*** Встреча «Возможности Орифлэйм» + мастер-класс.
- ***Третья неделя:*** Встреча «Возможности Орифлэйм» + презентация следующего каталога.

Презентация «Возможности Орифлэйм» - обязательная часть всех встреч. Также в каждой встрече обязательно должны присутствовать поздравления Консультантов с достижениями в бизнесе, их выступления перед остальными членами группы. Ничто так не мотивирует, как личный пример.

При составлении расписания встреч по возможности сочетайте ВВО с тренингами «Шаг 1» и «Шаг 2».

Например:

11.00 – «Шаг 1» для Консультантов.
12.30 – Консультанты встречают приглашенных ими гостей.
13.00 – Встреча «Возможности Орифлэйм».

Встреча «Возможности Орифлэйм» уровня «Золотой / Сапфировый Директор» и «ТОП-Лидер»

Цель встречи:
- Мотивировать Консультантов к работе;
- Чествовать новые звания и достижения;
- Презентовать новости от Компании и новые продукты.

Задачи:
- рекрутирование новых Консультантов;
- мотивация Консультантов структуры;
- обучение Менеджеров и КК навыку проведения мероприятий;
- коммуникация с Консультантами, передача актуальной информации по структуре.

Периодичность: 1 раз в каталог (ВВО уровня «Золотой/Сапфировый Директор»); 1 раз в квартал (ВВО уровня «Топ-Лидер»).

Кто проводит: Золотой/Сапфировый Директор и/или ТОП-Лидер.

Для кого: для Консультантов структуры и их гостей – потенциальных новичков.

Обязательные составляющие ВВО уровня «Золотой/Сапфировый Директор» и «ТОП-Лидер»:
- Встреча «Возможности Орифлэйм»;
- Презентация новой продукции;
- Информация от Компании, Лидера;
- «Истории Успеха»;
- Чествование новых результатов;
- Награждение лучших продавцов и лучших рекрутеров.

Данное мероприятие является масштабным событием, особенно встреча уровня «ТОП-Лидер», поэтому наряду с информационно-мотивационной частью уместно включить развлекательную часть в виде:
- Выступления профессиональных или самодеятельных коллективов;
- Розыгрыш лотереи;
- Конкурсы с участием приглашенных из зала гостей и т.п.

В подготовке мероприятий принимают участие все Директора структуры. Они же отвечают за наполнение зала. Организатор мероприятия делегирует своим Директорам следующие обязанности:
- реализация билетов и ведение кассы;
- поиск и аренда зала;
- техническое сопровождение (свет, звук, проекция видеоматериалов, занавес, экран)
- музыкальное оформление;
- создание видеоряда;
- подготовка и обслуживание демонстрационных столов с продукцией в фойе;
- оформление зала;
- составление сценария;
- ведущие;

- выступающие;
- подбор коллективов;
- приобретение цветов, подарков, призов для конкурса и лотереи;
- проведение конкурсов.

ВАЖНО!

Проводите мероприятия в выходные дни в самое удобное время.
Планируйте и анонсируйте такие мероприятия на 3-6 месяцев вперед.
Приглашайте гостей – представителей Компании, Лидеров из параллельных структур, вышестоящих спонсоров.

Рекомендации

Продажа билетов.

Распространяйте билеты за деньги, пусть даже и за символическую плату.

Продавайте чуть больше билетов, чем планируется мест в зале – есть вероятность, что не все гости придут.

Зал.

Рекомендуем зал вместимостью 80-800 человек. В помещении должны быть гардероб, туалет, фойе для проведения мероприятий перед началом ВВО. Обязательно наличие сцены, микрофонов, экрана, осветительной и звуковой аппаратуры. Зал может быть украшен шарами, флагами, баннерами, постерами, растяжками.

Сценарий.

Мероприятие должно быть рассчитано на 2-2,5 часа, без перерыва. Выступления спикеров лучше чередовать с чествованием, награждением, конкурсами и выступлением коллективов.

По завершении мероприятия возможно проведение тренинга «Успешный старт» для вновь зарегистрированных Консультантов, а также тренинга для Лидеров.

Перед началом мероприятия.

Организуйте встречу гостей у входа в здание и в фойе. Рассаживайте Консультантов и их гостей по командам Директоров. Создайте оживленную атмосферу перед началом: музыкальное оформление, возможность тестирования продукции, стенгазета, фотосессия и т.п.

Чем выше уровень Лидера – тем больше масштаб мероприятия и тем больше гостей будет на этой встрече. Задача каждого Лидера структуры – сделать так, чтобы ни один гость не ушел с ВВО без решения стать Консультантом, либо клиентом Орифлэйм.



Встреча по планированию бизнеса (ВПБ)

Цель: мотивация Менеджера к дальнейшему росту и развитию.

Задачи:
- Обсуждение и оценка результатов предыдущего каталожного периода;
- Составление планов на следующий каталожный период;
- Оценка действия КК Менеджера;
- Долгосрочное планирование.

Периодичность: 1 раз в каталожный период (рекомендуем первые дни нового каталога для подведения итогов прошлого каталожного периода).

Кто проводит: Директор (вне зависимости от уровня).

Для кого: для Менеджеров своей ПГ (индивидуально с каждым Менеджером).

Блоки ВПБ:
- Развитие персональной группы;
- Составление плана действий;
- Развитие Лидеров;
- Долгосрочное планирование;
- Планирование следующей встречи.

Для начала определите уровень эффективности Менеджера Орифлэйм.
Используйте «Бланк оценки эффективности Менеджера Орифлэйм» (*Приложение №7*).
Для повышения эффективности работы в следующем каталожном периоде в ходе ВПБ совместно с Менеджером определяете набор действий-мероприятий для улучшения результатов.
На следующей встрече сравните Итоговые оценки.
Используйте Корпоративную обучающую модель Орифлэйм для проведения встречи (*Приложение №6*).

Блок 1. Развитие персональной группы

Для анализа развития нам необходимо знать ключевые показатели ПГ Менеджера:

Цель: Какого уровня по Плану Успеха Менеджер намерен достичь и к какому сроку?

Текущий объем продаж (ОП) и уровень по Плану Успеха

Ключевые вопросы:
- Существует ли рост?
- Устраивает ли Вас сложившаяся ситуация?
- Готовы ли Вы ее изменить?

Текущая База Активных Консультантов (БАК)

Ключевые вопросы:
- проведение ВВО уровня «Менеджер» – где? как часто? результат?
- какие применяются командные методы рекрутирования?
- как используются акции Компании по рекрутированию?

Текущее количество активных Консультантов

Ключевые вопросы:
- Сохраняется ли установка «каждый каталог – заказ»?
- Как на данный момент поддерживается активность в группе?
- Какое проводится обучение и как часто?
- Как в группе осуществляется коммуникация?
- Как часто проводятся мотивационные мероприятия?

Продуктивность (количество ББ на одного активного Консультанта)

Ключевые вопросы:
- Как повысить продуктивность?
- Какую установку вы даете новичкам?
- Как обучаете Консультантов навыкам продаж?

Необходимые для анализа данные можно получить из Отчета по развитию ПГ (можно заказать его у вашего КАМа) и из информационного листа.

Блок 2. Планируем действия.

Вот примерный расчет результатов, которых должна добиться группа Менеджера:

Цель: 21 % (7500 ББ) через 4 каталога.

Текущий результат:
- уровень – 15 %;
- ОП – 4500 ББ;
- БАК – 65 чел.;
- Активность – 70 %;
- Ср. балл – 100 ББ = ОП/(БАКхАкт).

Шаг 1. *Сколько ББ не хватает до планируемого объема?*

$$\text{ОП-рост} = \text{ОП-план} - \text{ОП-текущ.} = 7500 - 4500 = 3000 \text{ ББ}$$

Шаг 2. *Сколько новых людей необходимо пригласить для получения недостающего объема?*

$$\text{Рекр.всего} = \text{ОП-рост}/\text{Ср.балл} = 3000 \text{ ББ}/100 \text{ ББ} = 30 \text{ человек}$$

Шаг 3. *Сколько человек мы должны приглашать в каталог?*

$$\text{Рекр.каталог} = \text{Рекр.всего}/\text{количество каталогов} = 30/4 = 8 \text{ чел.}$$

(Важно понимать, что данная цифра не является окончательной, так как мы не учли, что часть Консультантов будет «засыпать»).

Шаг 4. *Учтем активность нашей структуры.*

$$\text{Рекр.} = \frac{\text{Рекр.каталог} \times 100\%}{\text{Активность}} = \frac{8 \times 100\%}{70\%} = 12 \text{ человек}$$

Итак: Чтобы наш Менеджер достиг уровня 21 % через 4 каталога, ему необходимо в каждый каталожный период пополнять свою структуру на 12 человек.

Шаг 5: *Оцените вместе с Менеджером полученные выводы.*

Реален ли такой уровень рекрутирования для команды Менеджера?
Если ранее средний уровень рекрутирования в группе был значительно ниже, то увеличьте срок достижения цели.

Шаг 6: *Наметьте мероприятия на ближайший каталожный период – ВВО, соцопросы, мероприятия и т.п.*

Эти данные можно занести в таблицу «План развития персональной группы». Во время последующих встреч по этой таблице будет легко проследить результаты.

	План развития персональной группы				
Каталог	01 (факт)	2	3	4	5
Количество рекрутов	5	12	12	12	12
БАК	65	77	89	101	113
Активность, %	70	70	70	70	70
Активных Консультантов	45	54	62	70	79
Продуктивность, ББ	100	100	100	100	100
ББ ПГ	4500	5400	6200	7000	7900
Результ	15 %	18 %	18 %	18 %	21 %

Блок 3. Развитие Лидеров в группе Менеджера.

Шаг 1. *Анализ развития Ключевых Консультантов в ПГ Менеджера в последние три каталожных периода.*

Ключевые вопросы:
- Сформирована ли Команда Ключевых Консультантов?
- Растет ли количество Ключевых Консультантов? Растет ли их %-й уровень?

Шаг 2. *Запишите имена развивающихся Ключевых Консультантов и наметьте для них цели.*

Шаг 3. *Акцентируйте внимание Менеджера на работе с Командой Ключевых Консультантов.*

Необходимо:
1. Составить расписание встреч;
2. Сформулировать долгосрочные цели и цели на ближайшие каталоги;
3. Проанализировать текущую ситуацию;

4. Обучить самостоятельно
   - рекрутировать;
   - проводить ВВО;
   - обучать новичков;
   - поддерживать активности своей группы;
5. Установить приоритеты;
6. Привлечь к проведению мероприятий.

На последующих встречах отслеживайте выполнение этих целей.

Блок 4. Долгосрочное планирование.

Запланируйте:
- новое звание (с учетом планирования развития подрастающих Лидеров);
- выполнение квалификации для Банкета и Конференции и контроль выполнения этих задач;
- развитие Менеджеров;
- крупные мероприятия на год;
- работу в регионах.

На ВПБ вы ориентируете своих Менеджеров на движение вперед, даете им конкретные рекомендации и ставите четкие цели. Так же, как и Планерка Директора, эти встречи позволяют обсуждать конкретные результаты, контролировать работу и развитие Менеджеров.

Планерка Лидера

Цель:
Планерка – это мероприятие, которое дает возможность Лидеру:
- всегда быть в курсе ситуации в группе;
- мотивировать и поощрять успехи структуры и отдельных Консультантов;
- выявлять и корректировать недочеты в работе;
- анализировать и планировать работу структуры;
- сплотить и укрепить команду.

Периодичность: см. *Приложение №9* «Частота проведения Планерок Лидеров»

Кто проводит и для кого: см. *Приложение №9* «Частота проведения Планерок Лидеров»

Инструменты:
- Информационный лист.
- График основных личных активностей и Ежедневник.
- Каталоги.

Планерка – это единственное мероприятие в Системе ПРО, ход которого сложно спрогнозировать, ведь ситуация будет зависеть не только и не столько от ведущего планерку Лидера, сколько от ее участников. Именно поэтому каждая Планерка проходит по уникальному сценарию, в котором главная задача ведущего – придерживаться общего плана и не дать увести себя в сторону от обсуждаемой темы.

Первые ваши Планерки, возможно, больше будут похожи на монолог, в котором ведущему придется больше говорить, чем слушать. Пусть это не станет для вас препятствием – практика показывает, что со временем участники планерки очень хорошо втягиваются в процесс и с удовольствием проявляют инициативу во время общения.

Рекомендации по проведению Планерок:

1. Приглашайте на Планерки только тех, ко имеет серьезный интерес к бизнесу и готов выполнять свои функциональные обязанности.
2. При проведении Планерки используйте и обсуждайте только положительный опыт.
3. При планировании задачи всегда должны быть выше, чем в предыдущем периоде.
4. Чем ниже уровень Лидера – тем меньше времени сохраняется мотивация. Поэтому важна частота проведения Планерок.
5. Всегда используйте одинаковый формат проведения Планерки – тогда вас будет легче дуплицировать.
6. Приглашайте на Планерки только тех Лидеров, которые активно работают и чей уровень соответствует данной Планерке.
7. Завершением Планерки может стать неформальное общение на позитивные темы или яркое запоминающееся сообщение\информация (например, фоторепортаж с Банкета Директоров или объявление промоушена на поездку спутником на Золотую Конференцию).

Планерка уровня «Менеджер»

Это мероприятие отличается от остальных планерок тем, что проводится в двух разных форматах - в виде ежедневного (2-5 раз в неделю) звонка Менеджера своему КК и в виде еженедельной планерки Менеджера со всеми своими КК. Это связано с необходимостью плотного сопровождения КК до момента их выхода на уровень Менеджера.

Телефонный звонок может содержать три ключевых вопроса:
1. Как дела?
2. Как результаты?
3. Что можно сделать для того, чтобы первое и второе было лучше?

Звонок должен быть:
- краткий (не дольше 3-5 минут);
- энергичный;
- ободряющий;
- мотивационный;
- информативный (Консультант должен получить от вас какую-то свежую информацию, «горячую» новость, интересный факт, даже цитату).

Еженедельная Планерка уровня «Менеджер»

Примерный сценарий проведения Планерки уровня «Менеджер»

Планерка уровня «Менеджер» может проводиться с использованием Корпоративной обучающей модели Орифлэйм (см. *Приложение №6*).

Блок 1. Подведение итогов, анализ, постановка цели и планирование.

Шаг 1. Усилия и результат. Что было сделано и какие результаты получены?

Подводим итоги прошлого периода:
- Сколько новых имен в «Списке знакомых?»
- Сколько ВВО с участием ваших гостей?
- Сколько всего гостей пришло на ВВО?
- Сколько стартеров?
- Сколько рекрутов?
- Какова продуктивность в структуре?

ВАЖНО!
Получить от каждого участника Планерки конкретные цифры, сравнить с запланированными и похвалить тех, кто выполнил и перевыполнил план!

Шаг 2. Сильные стороны. Что получилось? Что было сделано хорошо?

Анализируем эффективность действий:
- Что получилось очень хорошо?
- Какие действия этому предшествовали?
- Какой результат получили?
- Что из запланированного не получилось?
- В чем видите причину?
- Что планируете предпринять в дальнейшем для предотвращения подобной ситуации?

Шаг 3. Дальнейшее развитие. Что можно улучшить?

Планируем повышение эффективности действий:
- Что планируете выполнить лучше?
- Какие действия будут на это направлены?
- Какой результат планируете получить?
- Что необходимо делать чаще?
- Что необходимо делать уже сейчас?

Шаг 4. Что вы предлагаете?

Принимаем и обсуждаем предложения.

Обсудите с участниками Планерки действия по повышению эффективности каждого из КК, а также активных Консультантов ПГ.

Проведите «мозговой штурм» на актуальную тему (например, методы рекрутирования в группе, участие в текущей акции и т.п.).

Шаг 5. Планирование и постановка цели.

Каждый участник Планерки прописывает свой план на неделю по:
- количеству новых имен в «Списке знакомых»;
- приглашенным на ВВО;
- количеству встреч «один-на-один» или «два-на-один»;
- стартерам;
- рекрутам;
- продуктивности.

ВАЖНО!

Каждый участник Планерки прописывает свой план на следующую неделю в конкретных цифрах. Копия этого плана должна быть у Менеджера для того, чтобы в течение недели во время телефонных звонков можно было корректировать действия КК, поощрять и поддерживать его.

Блок 2. Обсуждение актуальной темы и\или мини-тренинг.

1. Информация о мероприятиях спонсора, структуры, Компании.
2. Информация о новых акциях.
3. Обсуждение новостей из мира бизнеса или косметики.

Дополнить блок можно мини-тренингом на возникшую в процессе прошлой Планерки актуальную тему (например, методы индивидуального рекрутирования на теплом рынке или ответы на возражения).

После завершения каждой Планерки участники должны четко представлять:
1. Как прошла неделя.
2. Каковы планы на следующую неделю.
3. Какие мероприятия им предстоит посетить.
4. Какие акции проводятся в Компании.
5. Как обстоят дела у членов команды.

Каждый должен покинуть Планерку с новой информацией, новым навыком\знанием, с мотивацией к дальнейшей работе.

Планерка уровня «Директор»

Основное отличие Планерки уровня «Директор» от Планерки уровня «Менеджер» в том, что на Планерке Директора больше аудитория, обсуждаются более глобальные планы и ставятся долгосрочные цели.

В Планерке уровня «Директор» участвует больше Консультантов – в идеале их должно быть не менее 25 человек (5 Менеджеров и по 5 КК у каждого Менеджера).

Для того чтобы диалог был конструктивным, ведущий Планерку Директор общается только с Менеджерами, рядом с которыми сидят их КК. Сами КК включаются в работу в тот момент, когда перед их Менеджером ставится задача обсуждения чего-либо с КК.

Например, Директор планирует с Менеджерами проведение анкетирования на «холодном» рынке – Менеджер согласовывает с КК детали участия их структуры (даты, время, состав и т.п.).

Планерка проводится с использованием «Корпоративной обучающей модели Орифлэйм» (*Приложение №6*).

Примерный сценарий проведения Планерки Директора.

План Планерки:
1. Анализ и планирование действий, постановка очередных целей.
2. Обсуждение актуальной темы

Блок 1. Анализ и планирование действий, постановка целей.

Шаг 1. Усилия и результат. Что было сделано? Какие результаты получены?

Участники планерки вспоминают свои цели и анализируют, что для достижения этих целей уже сделано, а что еще предстоит сделать.

Ключевые вопросы:
1. Какой у вас объем продаж в персональной группе?
2. Какая активность?
3. Сколько проведено ВВО?
4. Сколько было гостей?
5. Сколько стартеров?
6. Сколько рекрутов?
7. Какова продуктивность в структуре?

В ходе этого блока Планерки еженедельно заполняйте таблицу «Статистика ВВО» из *Приложения №2*. Это поможет контролировать работу вашей организации, а также вести статистику работы ваших Менеджеров.

Шаг 2. Сильные стороны. Что получилось? Что было сделано хорошо?

Ключевые вопросы:
- Довольны ли вы результатами прошедшей недели?
- Чем из сделанного вы больше всего довольны?
- Соответствуют ли результаты вашим ожиданиям?
- Что вы сделали для того, чтобы получить этот результат?

Что у вас не получилось? По каким причинам? Что вы предприняли, чтобы исправить ситуацию?

Шаг 3. Дальнейшее развитие. Что можно улучшить?

Ключевые вопросы:
- Что бы вы хотели улучшить в своей работе?
- Что на следующей неделе вы сделаете лучше, чем на прошедшей?
- Как вы это сделаете (какие осуществите изменения)?
- Что необходимо делать чаще?
- Что необходимо начать делать уже сегодня?

Шаг 4. Что вы предлагаете?

Ключевые вопросы:
- Что вы предлагаете для повышения эффективности своих действий и действий ваших Консультантов?

В этой части хорошие результаты дает проведение «мозгового штурма» на актуальные темы, поднятые на Планерке: методики рекрутирования в группе, повышение активности Консультантов, участие в текущих акциях Компании и т.д.

Шаг 5. Планирование и постановка целей.

Ключевые вопросы:
- На каком уровне Лестницы Успеха вы планируете быть через год?
- Какие ресурсы необходимы для осуществления этой цели? Какими вы обладаете?
- Каких результатов вы хотите достичь по окончании этого каталога?
- Каков ваш план по рекрутам?
- Каков ваш план по активным Консультантам?
- Когда вы планируете открыть и закрыть квалификации для участия в Банкете Директоров\Золотой конференции\Бриллиантовой конференции?

Каждый участник Планерки прописывает свои планы на следующую неделю. У Директора также должен быть личный план.

Блок 2. Обсуждение актуальной темы.

1. Информация о мероприятиях, проводимых Компанией, структурой, вышестоящими Лидерами.
2. Информационно-обучающий блок:
   - новости структуры (нововведения);
   - новости от Компании (дополнительные акции);
   - издание новой книги, пособия (обсуждение);
   - новости косметологии (можно использовать вырезки из газет и журналов);
   - новые идеи.

Организация работы по Системе ПРО

Одно из главных преимуществ Системы ПРО состоит в том, что у Консультанта любого уровня есть четко определенное место в 5-уровневой модели системы и подробно описаны те действия, которые мы ожидаем от данного участника нашей команды на том или ином этапе его роста и развития.

Любой Консультант может открыть данную брошюру и определить, на каком уровне он находится, и что ему необходимо делать, чтобы добиться успеха в Орифлэйм.

1-й функциональный уровень – «Консультант» (0–9%).



Цель: перейти на 2-й функциональный уровень – стать Менеджером Орифлэйм.

Став Менеджером, вы, согласно Плану Успеха, получаете:
- стабильный доход от 4 000 до 12 000 рублей каждые 3 недели;
- возможность пользоваться преимуществами Лидерского Клуба (с уровня 15%);
- возможность посещать Большие Мотивационные Встречи и специальные обучающие мероприятия;
- значок, соответствующий вашему уровню.



Действия:

1 **П**оказывать каталог и собирать заказы, обслуживая постоянных клиентов и регулярно пополняя клиентскую базу. Каждый каталожный период выполнять условия программы «Бизнес-класс».

2. **П**риглашать своих друзей и знакомых на встречи «Возможности Орифлэйм», которые проводит ваш Менеджер и\или Директор. Регулярно пополнять «Список знакомых».

3. **П**осещать все мероприятия, которые проводят вышестоящие спонсоры и Компания.

Эти действия мы объединяем под названием «**Правило ППП**».

Инструменты для работы:
- каталоги;
- «Список знакомых» (*Приложение №1*);
- Стартовый комплект;
- Набор пробников;
- «Календарь Консультанта Орифлэйм» (*Приложение №3*).

Мероприятия:

- ВВО «один-на-один» или «два-на-один» (поводятся Консультантом в том случае, когда он получил необходимый навык у Менеджера).

Рекомендации:

1. Определите время, которое вы готовы ежедневно\еженедельно посвящать Орифлэйм.
2. Составьте график своей работы, заполнив «Календарь Консультанта Орифлэйм». В график должно войти:
   - количество каталогов, которые вы показываете;
   - объем продаж в ББ, который вы планируете выполнить за неделю\каталог;
   - количество телефонных звонков вашим друзьям, которых вы хотите пригласить на ВВО.
3. С помощью Менеджера выберите мероприятия, которые вы посетите в ближайшее время, внесите их в «Календарь Консультанта Орифлэйм».
4. Запланируйте посещение тренинга «Шаг 1» и «Шаг 2».
5. Старайтесь не отступать от поставленной на каталожный период цели!

2-й функциональный уровень – «Менеджер» (12–18%).



Цель: перейти на 3-й функциональный уровень – стать Директором Орифлэйм.

Став Директором, вы, согласно Плану Успеха, получаете:

- стабильный доход около 27000 рублей каждые три недели;
- единовременную премию от Компании в размере $1000;
- приглашение на 2 лица на Банкет Директоров;
- возможность получения бонусов;
- возможность принимать участие в Лидерских семинарах;
- значок и портфель Директора.

Действия:

1. Проводить мероприятия уровня «Менеджер» (*Приложение №10*):
2. Участвовать в мероприятиях своего Директора, вышестоящих Лидеров и Компании.
3. Плотно сопровождать всех КК своей ПГ до первого Менеджера.

Инструменты для работы:

- «Календарь Консультанта Орифлэйм» (*Приложение №3*);
- ежедневник;
- информационный лист;
- Лидерский отчет;
- «Книга Лидера»;
- презентационная папка «О Возможностях Орифлэйм»;
- брошюра «Руководство по развитию Лидеров»;
- система контроля активности новичка «Первые шаги» (*Приложение №4*).



Мероприятия:

- ВВО уровня «Менеджер» (стр. 31-33);
- тренинг «Успешный старт» после каждого ВВО (стр. 34-36);
- Планерка уровня «Менеджер» (стр. 46-47).

Рекомендации:

1. Определите, сформулируйте и запишите вашу цель на каталог, год, 3-5 лет. Согласуйте ваши цели с целями ваших КК.
2. Составьте график своей работы, заполнив «Календарь Консультанта Орифлэйм».

В график должно войти:

- количество ВВО + тренинг «Успешный старт» и время их проведения;
- мероприятия вышестоящего спонсора и Компании;
- планерка с КК;
- телефонные звонки КК;
- работа со «Списком знакомых» (звонки и встречи).

3. Определите, есть ли у вас 5 КК. Выделите время на поиск КК.
4. Запланируйте посещение семинара «Школа Менеджеров Орифлэйм 1».
5. Заключите «Соглашение о взаимовыгодном сотрудничестве» (*Приложение №11, 12*) с вашими КК и с вышестоящим Директором.
6. Старайтесь не отступать от цели, поставленной на каталожный период!

3-й функциональный уровень «Директор»



Цель: перейти на 4-й функциональный уровень – стать Золотым/Сапфировым Директором Орифлэйм.

Став Золотым/Сапфировым Директором, вы, согласно Плану Успеха, получаете:

- стабильный доход около 28 000/56 000 рублей каждые три недели;
- единовременные премии от Компании в размере $2 000/4 000;
- приглашение на 2 лица на Банкет Директоров;
- возможность участия в Золотой конференции;
- значок Золотого/Сапфирового Директора и ценные подарки.



Действия:

1. Проводить мероприятия уровня «Директор» (*Приложение №10*)
2. Участвовать в мероприятиях своего Директора, вышестоящих Лидеров и Компании.
3. Сопровождать плотно своих КК и мотивационно КК своих КК, до первого Директора.

Инструменты для работы:

- те же, что и на уровне «Менеджер»;
- папка-тренинг «Шаг 1» и «Шаг 2»;
- «Бланк оценки эффективности Менеджера Орифлэйм» (*Приложение №7*).

Мероприятия:
- ВВО уровня «Директор» (стр. 37-38);
- ВВО уровня «Менеджер» – для той части ПГ, у которой нет Менеджера (стр. 31-33);
- тренинг «Успешный старт» после каждого ВВО (стр. 34-36);
- планерка уровня «Директор» (стр. 48-49);
- тренинги «Шаг 1» и «Шаг 2»;

Рекомендации:

1. Согласуйте ваши цели с целями ваших Менеджеров и КК.
2. Узнайте даты проведения основных мероприятий Компании и вышестоящих Лидеров структуры на полгода вперед.
3. Составьте «График основных мероприятий» вашей организации на 2-3 каталога вперед, куда войдут:
   - мероприятия Компании и ТОП-Лидеров;
   - мероприятий уровня «Директор».
4. Помогите Менеджерам вашей ПГ составить свой аналогичный график и довести информацию до сведения всех активных Консультантов структуры.
5. Определите, есть ли у вас 5 КК. Выделите время на поиск новых КК.
6. Запланируйте посещение семинара «Школа Менеджеров Орифлэйм 2».
7. Заключите «Соглашение о взаимовыгодном сотрудничестве» с вашими КК и Менеджерами, а также с вышестоящим Золотым/Сапфировым Директором (*Приложение №11-13*).
8. Старайтесь не отступать от поставленной на каталожный период цели!

4-й функциональный уровень – «Золотой/Сапфировый Директор».



Цель: перейти на 5-й функциональный уровень – стать ТОП-Лидером Орифлэйм.

Став ТОП-Лидером, вы, согласно Плану Успеха, получаете:
- стабильный доход от 84 000 рублей и выше каждые три недели;
- единовременные премии от Компании в размере от $6000;
- приглашение на 2 лица на Банкет Директоров;
- возможность участия в Золотой, Бриллиантовой и Исполнительной Конференции;
- значки и ценные подарки, соответствующие званию;
- возможность участия в программе «Автомобиль Орифлэйм»;
- возможность участия в программе «Акции Орифлэйм».



Действия:

1. Проводить мероприятия уровня «Золотой/Сапфировый Директор» (*Приложение №10*).
2. Участвовать в мероприятиях своей спонсорской линии и Компании.
3. Развивать своих Директоров.

Инструменты для работы:
- те же, что и на уровне «Директор»;
- слайды для семинара «Школа Менеджеров Орифлэйм 1».

Мероприятия:

- ВВО уровня «Золотой/Сапфировый Директор» (стр. 39-40);
- ВВО уровня «Менеджер» – для той части ПГ, у которой нет Менеджера (стр. 31-33);
- ВВО уровня «Директор» – для той части ПГ, у которой нет Директора (стр. 37-38);
- тренинг «Успешный старт» после каждого ВВО (стр. 34-36);
- Планерка (см. Планерка Лидера стр. 45);
- семинар «Школа Менеджеров Орифлэйм 1»



Рекомендации:

1. Отслеживайте эффективность работы Директоров вашей структуры по их запланированным действиям и результатам. Оказывайте мотивационную поддержку Менеджерам ваших Директоров.
2. Работайте с Менеджерами вашей ПГ согласно уровню «Директор».
3. Работайте с вашими КК согласно уровню «Менеджер»
4. Проводите встречи «один-на-один» для рекрутирования в первый уровень.
5. Проводите мероприятия уровня «Золотой/Сапфировый Директор» (*Приложение №10*)
6. Старайтесь не отступать от поставленной на каталожный период цели!

5-й функциональный уровень – «ТОП-Лидер Орифлэйм».



Цель: стать владельцем динамичного саморазвивающегося бизнеса.

Действия:

1. Проводить мероприятия уровня «ТОП-Лидер» (*Приложение №10*).
2. Участвовать в мероприятиях своей спонсорской линии и Компании.
3. Мотивировать Золотых/Сапфировых Директоров к дальнейшему росту.



Инструменты для работы:

- те же, что и на уровне «Золотой\Сапфировый Директор»;
- слайды для семинара «Школа Менеджеров Орифлэйм 2».

Мероприятия:

- ВВО уровня «ТОП-Лидер» (стр. 39-40);
- ВВО уровня «Золотой/Сапфировый Директор» – для той части ПГ, у которой нет Золотого\Сапфирового Директора (см. 39-40);

- ВВО уровня «Менеджер» – для той части ПГ, у которой нет Менеджера (стр. 31-33);
- ВВО уровня «Директор» – для той части ПГ, у которой нет Директора (стр. 37-38);
- тренинг «Успешный старт» после каждого ВВО (стр. 34-36);
- планерка уровня «Золотой/Сапфировый Директор» (см. Планерка Лидера, стр. 45);
- семинар «Школа Менеджеров Орифлэйм 2»



Рекомендации:

1. Отслеживайте эффективность работы Золотых/Сапфировых Директоров вашей структуры по их запланированным действиям и результатам. Оказывайте мотивационную поддержку Директорам ваших Золотых/Сапфировых Директоров.

2. Работайте с Директорами, для которых вы являетесь вышестоящим спонсором, согласно уровню «Золотой/Сапфировый Директор».

2. Работайте с Менеджерами вашей ПГ согласно уровню «Директор».

3. Работайте с вашими КК согласно уровню «Менеджер»

4. Проводите встречи «один-на-один» для рекрутирования в первый уровень.

5. Проводите мероприятия уровня «Топ-Лидер» (Приложение №10)

6. Старайтесь не отступать от поставленной на каталожный период цели!

Заключение

Давайте коротко обобщим, как работает Система развития Лидеров – от Консультанта до Директора.

Консультант впервые соприкасается с понятием сетевого Лидерства, когда спонсирует своего первого новичка.

Согласно Системе, начинающий спонсор обязан сопровождать своего новичка на всех встречах, а также обучать и развивать его. Таким образом, с помощью своего спонсора и Лидера (Менеджера, Директора) Консультант учится поддерживать и сопровождать своего будущего новичка, совершенствует навыки 1-ого функционального уровня.

Менеджер должен проводить для всех Консультантов и их гостей обучающие встречи «Возможности Орифлэйм» в малых группах и учить их пользоваться презентационной папкой. Так Консультанты перенимают стиль руководства своих ближайших сетевых Лидеров, а приток новичков позволяет им подниматься по Лестнице Успеха - на уровни 3 %, 6 %, 9 % и выше.



Система ПРО в мире Орифлэйм - это зеленый дождь из всем известных купюр. Но прольется этот дождь только на тех, кто оставит дома зонтик неверия, неорганизованности и лени.

Система ПРО дает возможность любому Консультанту Орифлэйм реализовать свою мечту, осуществляя простые действия каждый день.

Анаит Сиротинская,
Дважды Бриллиантовый Директор (Курск)

На уровне 12 % Консультант сам становится Менеджером и начинает самостоятельно проводить ВВО уровня «Менеджер» для Консультантов и их гостей. Это важный шаг на пути к Лидерству. В обязанности Менеджера входит создание команды, планирование, контроль работы группы. Кроме того, необходимы личные успехи, на которые будут равняться Консультанты. Именно на данном этапе в полной мере начинают раскрываться лидерские качества.

Кроме того, Менеджер уровня 12 % начинает участвовать в еженедельных ВВО уровня «Директор», где в полной мере проявляются его лидерские таланты. Помогая Директору, Менеджер уже с уровня 15-18 % учится проводить директорские ВВО, тренинги и встречи по планированию бизнеса.

Все это время его собственная структура растет и набирает обороты продаж. В ней появляются новые Консультанты на уровнях 3 %, 6 % и 9 %. Теперь приходит очередь Менеджера помогать своим новым Менеджерам 12 % проводить ВВО уровня «Менеджер» и работать с командой своих КК, при этом оставаясь частью команды своего Лидера.

По прошествии 8 каталожных периодов на уровне 21% Старший Менеджер становится Директором и начинает проводить собственные еженедельные ВВО, планерки, тренинги, внутриструктурные акции и конкурсы, мастер-классы по продукции, праздники и выездные мероприятия. В этом ему помогают КК и Менеджеры на уровнях 12 %, 15 % и 18 %. На данном этапе Директор уже имеет все необходимые навыки и заслуженный авторитет, что позволяет ему успешно работать с Менеджерами и через них обучать, мотивировать и вдохновлять всю персональную группу.

И это только начало пути. Нужно растить следующих Консультантов до уровня 21 %, выявлять Лидеров, проводить еженедельные встречи, работать со своими группами - и становиться Золотыми, Сапфировыми, Бриллиантовыми Директорами.

И даже небо – не предел!

Приложение № 1

Список знакомых

- **Минимум 3 раза в день спрашивайте:** «Знаете ли вы кого-то, кто хотел бы посмотреть новый каталог Орифлэйм?»
- **Заполните «Список знакомых»** вместе с вашим спонсором во время тренинга «Успешный старт». Внесите в список как минимум 30 друзей и знакомых.
- **Выберите 5 человек**, которым вы уже сегодня покажете каталог, и 5 человек, которых вы пригласите на следующую ВВО.
- **Регулярно пополняйте список**
- **Используйте вопрос «Знаете ли вы кого-то...?»** и фразы для приглашения, чтобы чувствовать себя комфортно.
- **Фразы для приглашения:**
  – «Позвольте мне пригласить вас на презентацию «Возможности Орифлэйм»! Это о косметике и о многом другом»;
  – «Ты всегда открыта для нового, и это то, что мне в тебе очень нравится!»;
  – «Когда тебе удобно: в субботу в 12.00 или в понедельник в 18.00? Я за тобой зайду, пойдем вместе!».

№	Фамилия, имя	Телефон, адрес	Показ каталога	Приглашение на встречу	Рекомендации	Комментарии
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						

Статистика ВВО

встречи	всего за каталог					
гости						
стартеры						
встречи	3 неделя					
гости						
стартеры						
встречи	2 неделя					
гости						
стартеры						
встречи	1 неделя					
гости						
стартеры						
	Менеджеры					

Приложение № 3

Календарь Консультанта Орифлэйм

Каталог № _____

понедельник	вторник	среда	четверг	пятни

понедельник	вторник	среда	четверг	пятни

понедельник	вторник	среда	четверг	пятни

Информация к _____ каталогу

1	
2	
3	

ица	суббота	воскресенье

ица	суббота	воскресенье

ица	суббота	воскресенье

Мои еженедельные действия

Действия 1 недели
- ☐ Купить 10 каталогов.
- ☐ Дополнить Список знакомых.
- ☐ Сделать заказ на 50 ББ.
- ☐ Посетить тренинг по продукции.
- ☐ Посетить тренинг по продажам.

Количество контактов за неделю:

Действия 2 недели
- ☐ Сделать заказ на 50 ББ.
- ☐ Привести на встречу «Возможности Орифлэйм» 5 человек.
- ☐ Дополнить Список знакомых.

Количество контактов за неделю:

Действия 3 недели
- ☐ Сделать заказ на 50 ББ.
- ☐ Привести на встречу «Возможности Орифлэйм» 5 человек.
- ☐ Составить вместе с моим Менеджером план на следующий каталог.

Количество контактов за неделю:

Вопросы, которые я должен себе задать в конце каталога (для новичков):

- ☐ Прошел ли я очередной шаг Стартовой программы?
- ☐ Сколько клиентов в этом каталоге сделали у меня заказ?
- ☐ Скольких людей я пригласил на ВВО? Какое количество людей зарегистрировалось в этом каталоге?

Количество контактов в этом каталоге:

Мой заработок в этом каталоге составил:

Система контроля активности новичка «Первые шаги»

№	Имя, фамилия	Дата регистрации	Q до какого числа	цель в каталог ББ	показал каталогов (кол-во)				собрал заказов (кол-во)				ББ				приглашено на ВВО (чел)				пришло на ВВО				стартеры				прошел школы	Q (да/нет)
					1 нед.	2 нед.	3 нед.	за каталог	1 нед.	2 нед.	3 нед.	за каталог	1 нед.	2 нед.	3 нед.	за каталог	1 нед.	2 нед.	3 нед.	за каталог	1 нед.	2 нед.	3 нед.	за каталог	1 нед.	2 нед.	3 нед.	за каталог		
1																														
2																														
3																														
4																														
5																														
6																														
7																														
8																														
9																														
10																														
11																														
12																														
13																														
14																														
15																														
16																														

Метод DAMA – для успешных продаж и эффективного рекрутирования

Метод DAMA может быть использован Консультантами и сотрудниками Компании Орифлэйм как легкий и эффективный способ улучшения продаж и рекрутирования. Используйте его сами и расскажите о нем своим Консультантам, чтобы они могли успешнее представлять нашу продукцию и возможности. Обучение методу DAMA – отличное дополнение к тренингам по продажам.

Метод DAMA

Продукция, которую мы продаем, нужна всем и всегда. Если клиент приобретет косметику не у нас – он купит ее у кого-нибудь другого. Метод DAMA помогает клиентам сделать выбор в нашу пользу и стать постоянным потребителем косметики Орифлэйм. Итог – довольный покупатель и высокий уровень продаж у Консультанта. Метод DAMA подходит также для привлечения новых Консультантов и даже для постановки целей.

Метод DAMA заключается в следующем:

- определяются потребности собеседника;
- подбирается оптимальное решение проблемы;
- получается согласие на покупку, на регистрацию (происходит достижение определенной цели).

При этом беседа должна протекать естественно и непринужденно.

В совершенстве овладеть этим методом помогут ролевые игры, которые также приносят массу удовольствия и укрепляют командный дух.

Метод DAMA состоит из следующих этапов:

- Определение потребностей (**D**efine);
- Согласие (**A**cceptance);
- Подбор (**M**atch);
- Согласие (**A**cceptance).



Приложение № 5

1. Определяем потребности с помощью открытых вопросов.

Как мы можем узнать, о чем думает другой человек? Только задавая вопросы. Часто мы считаем, что нам и так о других все известно. Но вопросы – это единственный способ убедиться в том, что мы не ошиблись!

Дети все время спрашивают: как? почему? что? Так выражается их неподдельный интерес и желание познать окружающий мир. Став взрослыми, мы привыкаем думать, что уже все знаем, и перестаем задавать вопросы. Но чужая душа – потемки! Единственный способ выяснить цели и потребности другого человека – задавать открытые вопросы и внимательно слушать ответы.

Открытые вопросы – это вопросы, которые требуют развернутых ответов; на них нельзя ответить только «да» или «нет». Открытые вопросы начинаются словами: «Как?», «Что?», «Почему?».

2. Получаем согласие, повторяя услышанное.

Задав открытые вопросы и выслушав ответы, вы можете составить представление о потребностях собеседника. Когда вам покажется, что у вас сложилась целостная картина, кратко подытожьте услышанное. Если собеседник в ответ скажет «да» - значит, вы правильно определили его потребности и получили согласие. Что делать, если этого вдруг не происходит? Просто вернитесь к этапу определения, задайте новые вопросы и внимательно выслушайте ответы. Только получив согласие, можно переходить к этапу подбора.

3. Подбор оптимальных косметических средств или плана действий.

После того, как вы определили потребности собеседника и получили его согласие, необходимо предложить решение его проблем с помощью продукции Орифлэйм или возможностей, которые предлагает наша Компания.

В зависимости от сформулированных потребностей, собеседнику – потенциальному покупателю или потенциальному Консультанту – нужно показать каталог, порекомендовать продукцию и принять заказ, пригласить на ВВО.

Если перед вами Лидер, то ему нужно помочь не только с определением цели, но и предложить план действий, необходимых для достижения нового звания.

Подбор – это формулирование действий, которые необходимо предпринять для решения проблем, высказанных собеседником.

4. Получаем согласие на предложенный план действий.

Заключительный шаг – получение окончательного согласия собеседника. Сколько покупок не состоялось лишь потому, что продавцы не предлагали клиенту сделать заказ! Вы просто хотите услышать от собеседника четкое «да». В случае продаж вам нужно только предложить ему разместить заказ, в случае приглашения в бизнес – предложить зарегистрироваться и начать сотрудничество с нашей Компанией. Если вы имеете дело с Лидером, нужно получить его согласие работать над достижением поставленной цели.

Примерный диалог

1. Определение потребности.

Консультант:
Позвольте задать вам несколько вопросов, чтобы я могла понять, что важно для вас при выборе косметических средств?
На что вы обычно обращаете внимание при выборе косметики?

Покупатель:
На качество продукта, торговую марку и качество обслуживания. Стараюсь выбирать косметику с наибольшим количеством натуральных компонентов.

Консультант:
Где вы обычно приобретаете косметику?

Покупатель:
Чаще всего в больших торговых центрах, когда прихожу туда за покупками.

Консультант:
Как вы можете оценить уровень подготовки консультантов в отделе косметики и парфюмерии, в котором вы обычно делаете покупки?

Покупатель:
В лучшем случае они могут сказать, для какого типа кожи подходит то или иное средство.

2. Согласие.

Консультант:
Итак, если я вас правильно понимаю, вы предпочитаете натуральную косметику и хотели бы найти то место для покупки, где вам могут дать профессиональную консультацию.

Покупатель:
Да, совершенно верно.

3. Подбор.

Консультант:
Позвольте предложить вам нашу новую серию Optimals. Максимальное количество натуральных ингредиентов и широкий выбор средств позволят подобрать ежедневный четырехэтапный уход для любого типа кожи.
Я готова подробно проконсультировать вас по этому вопросу.
Какой у вас тип кожи?

Покупатель:
У меня комбинированная кожа и есть проблемы в виде воспаления на подбородке.

Консультант:
Предлагаю вам протестировать этот дневной крем для комбинированной кожи...
Кроме эффекта ухода и защиты крем, как и вся серия, содержит противовоспалительные компоненты, что актуально для проблемных участков кожи.

Покупатель (тестируя крем):
Ощущения очень приятные.

4. Согласие.

Консультант:
Мне тоже очень нравится эта серия и могу сказать, что средства очень эффективны – я сама ими пользуюсь. Так что из этой серии вам заказать?

Покупатель:
Я бы взяла всю серию.

Приложение № 6

Корпоративная обучающая модель Орифлэйм

Встреча проводится в 5 шагов.

Шаг 1. Усилия и результат – Что было сделано?

Начните встречу с анализа проведенной работы. С помощью наводящих вопросов подведите собеседника к детальному рассмотрению итогов прошедшего периода. Цель – получить общее понимание того, что было в прошлом.

Шаг 2. Сильные стороны – Что было сделано хорошо?

Позитивный настрой служит отличной внутренней мотивацией. Заслуженная похвала всегда приятна. Спросите у собеседника: «Как вам это удалось? Как вы добились таких результатов?». Положительные эмоции окрыляют человека и побуждают работать с еще большим энтузиазмом.

Шаг 3. Дальнейшее развитие – Что можно улучшить?

Выскажите предположение, что данные результаты можно улучшить. Однако будьте аккуратны в выражениях: вместо «это плохо, надо делать по-другому» лучше говорить «мне кажется, у вас это получалось бы лучше, если бы вы...».

Шаг 4. Что вы предлагаете?

Цель любого обучения – раскрыть в человеке потенциал, помочь осознать свои силы и возможности. Ваша задача – не решать за человека, а подводить его к самостоятельному решению с помощью наводящих вопросов: «Как, по вашему мнению... (можно рекрутировать больше новичков?)», «А что если... (нам провести уличную рекламную акцию?)», «Как, с вашей точки зрения... (можно развивать больше Лидеров?)».

Шаг 5. Постановка целей и планирование

Здесь ваша задача - помочь собеседнику поставить для себя реальные, достижимые цели. Цели становятся желаннее, когда человек сам их придумал или сформулировал, или хотя бы принял участие в обсуждении. Тогда они становятся по-настоящему «его» целями. Цели должны быть связаны с определенными действиями и рассчитаны на определенный срок. В Орифлэйм бизнес-циклы обычно длятся каталожный период, поэтому и цели, и их достижение тоже рассчитываются на этот срок.

Используйте в работе данную обучающую модель, и результаты не заставят себя ждать



Бланк оценки эффективности Менеджера Орифлэйм

№	Действия и мероприятия	Критерий	Оценка
1	Количество встреч «Возможности Орифлэйм» уровня «Менеджер»	Минимум 2-3 в неделю	
2	Количество ВВО «один-на-один» или «два-на-один» с целью личного рекрутирования	Минимум 5 в неделю	
3	Количество новых Консультантов в 1-м уровне	Минимум 1 в неделю	
4	Количество новых Консультантов у каждого из пяти Ключевых Консультантов	Минимум по 1 в неделю	
5	Количество квалифицированных рекрутов за каталожный период	Минимум 50 % от всех новых Консультантов	
6	Активность персональной группы	Минимум 70 % от всех Консультантов	
7	Средний ББ в персональной группе	Минимум 100 ББ	
8	Результативность ВВО (стартеров среди гостей)	Минимум 1 из 5	
9	Частота контактов с Ключевыми Консультантами	Минимум 1 раз в день	
10	Частота контактов с новыми Консультантами	Минимум 1 раз в 1-3 дня	
11	Частота контактов с другими Консультантами	Минимум 1 раз в неделю	
12	Посещение мероприятий вышестоящих Лидеров	Минимум 100 %	
	Итоговая оценка (среднее арифметическое всех оценок)		

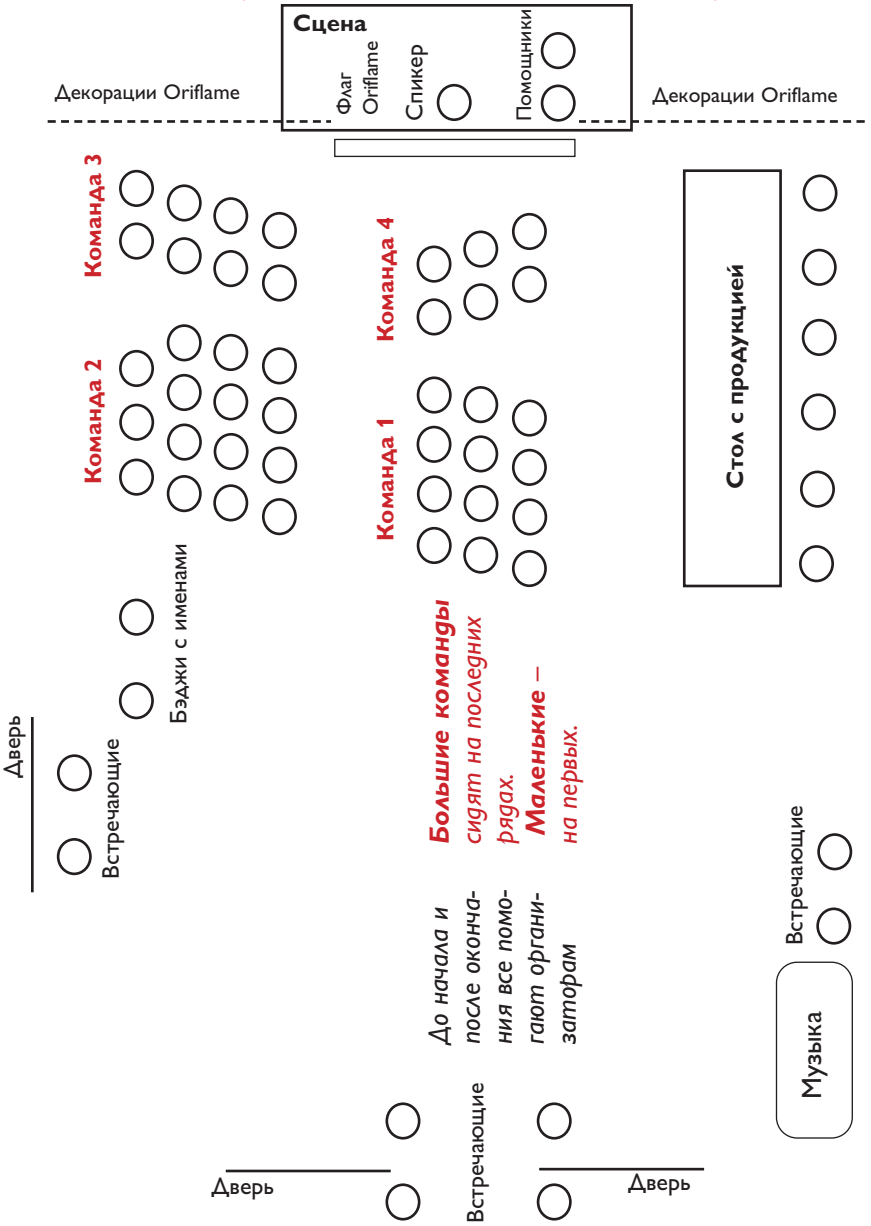
Примечание:

1. Бланк оценки эффективности Менеджер заполняет сам либо в присутствии Директора, либо приходит на ВПБ с уже заполненным бланком.

2. Оценки выставляются по шкале от 0 до 10.

Схема проведения Директорской встречи

(план зала на 30-100 человек)



На здании – стрелочки с указанием пути в зал. В фойе – баннеры Орифлэйм.

Частота проведения Планерок Лидеров

С кем проводит / Кто проводит	Ключевые Консультанты ПГ	Менеджеры ПГ и их Ключевые Консультанты	Директора	Золотые \ Сапфировые Директора
МЕНЕДЖЕР (с момента выхода на 12%)	2-5 раз в неделю (3-5 минут) + 1 раз в неделю (1 час)			
ДИРЕКТОР (с момента открытия квалификации)	2-5 раз в неделю (3-5 минут) + 1 раз в неделю (1 час)	1 раз в неделю (1 – 1,5 часа)		
ЗОЛОТОЙ \ САПФИРОВЫЙ ДИРЕКТОР (с момента открытия квалификации)	2- 5 раз в неделю (3-5 минут) + 1 раз в неделю (1 час)	1 раз в неделю (1 – 1,5 часа)	1 раз в каталог (1 – 1,5 часа)	
ТОП-ЛИДЕР (с момента открытия квалификации)	2- 5 раз в неделю (3-5 минут) + 1 раз в неделю (1 час)	1 раз в неделю (1 – 1,5 часа)	1 раз в каталог (1 – 1,5 часа)	1 раз в квартал (2 – 2,5 часа)

Приложение № 10

Сводная таблица мероприятий

Кто проводит (уровень)	Мероприятия	Цель мероприятия
ТОП-Лидер	ВВО уровня «ТОП-Лидер»	Чествование результатов; мотивация к успеху
	Семинар «Школа Менеджера Орифлэйм 2»	Передача навыков работы по системе ПРО на уровне «Директор»
	Планерка уровня «ТОП-Лидер»	Анализ и планирование работы; мотивация на новые цели; развитие Лидеров
Золотой/Сапфировый Директор	ВВО уровня «Золотой/Сапфировый Директор»	Представление нового каталога; чествование результатов; мотивация к успеху
	Семинар «Школа Менеджера Орифлэйм 1»	Передача навыков работы по Системе ПРО на уровне «Менеджер»
	Планерка уровня «Золотой/Сапфировый Директор»	Анализ и планирование работы; мотивация на новые цели; развитие Лидеров.
Директор	ВВО уровня «Директор»	Рекрутирование, повышение активности; развитие новых Лидеров
	Тренинги «Шаг 1», «Шаг 2»	Обучение навыкам продаж и спонсирования
	Планерка уровня «Директор»	Анализ и планирование работы; мотивация на новые цели; развитие Лидеров.
Менеджер	ВВО уровня «Менеджер»	Рекрутирование
	Тренинг «Успешный старт»	Обучение новичков первым шагам в бизнесе
	Планерка уровня «Менеджер»	Анализ и планирование работы; мотивация на новые цели; развитие Лидеров.
Ключевой Консультант	ВВО «один-на-один» или «два-на-один»	Рекрутирование в 1 уровень

Для кого?	Кто участвует в подготовке и проведении?	Как часто?
Для всех, кто работает или собирается работать в Орифлэйм	Все Лидеры с уровня Директора; Компания (при необходимости)	1 раз в квартал
Для новых Старших Менеджеров	Золотые/Сапфировые Директора	1 раз в полугодие и чаще
Для Золотых/Сапфировых Директоров	Золотые/Сапфировые Директора	1 раз в квартал
Для всех Лидеров, Консультантов и их гостей	Все Лидеры с уровня Менеджера	1 раз в каталог
Для новых Менеджеров	Директора	1 раз в квартал и чаще
Для Директоров	Директора	1 раз в каталог
Для Консультантов ПГ и их гостей	Менеджеры ПГ	1 раз в неделю
Для Консультантов ПГ	Менеджеры ПГ	1 раз в неделю
Для Менеджеров и их КК	Менеджеры ПГ	1 раз в неделю
Для КК и их гостей	КК	2-3 раза в неделю
Для новых Консультантов	КК	2-3 раза в неделю
Для КК	КК	1 раз в неделю
Для развития своего бизнеса	Менеджер (в случае проведения ВВО «два-на-один»)	Ежедневно

Приложение № 11

Соглашение о взаимовыгодном сотрудничестве

Соглашение о взаимовыгодном сотрудничестве
Ключевого Консультанта Орифлэйм _____
и Менеджера Орифлэйм _____

Данное Соглашение подтверждает желание Консультанта стать Менеджером Орифлэйм с соответствующим вознаграждением от Компании в течение ближайших _____ каталожных периодов и готовность прилагать разумные усилия для достижения поставленной цели, действуя по системе эффективного ведения бизнеса Орифлэйм - системе ПРО.

№	Я, Ключевой Консультант,	Я, Менеджер,
1	Приглашаю гостей на Бизнес-Встречи , которые проводишь ты – мой Менеджер и вышестоящие Лидеры: 3 / 5 / 7 / 10 / 15 человек в день *(нужное подчеркнуть)*	Плотно сопровождаю тебя и твоих Консультантов, и обучаю тебя этому до тех пор, пока ты не станешь Менеджером Орифлэйм. 3 / 5/ 7 раз в неделю /день *(нужное подчеркнуть)*
2	Участвую и помогаю тебе – моему Менеджеру и вышестоящим Лидерам в организации и проведении их Бизнес-Встреч, обучаясь, приобретая новые навыки: 2 / 3 / 4 / 5 / 6 раз в неделю /день *(нужное подчеркнуть)*	Провожу Встречи «Возможности Орифлэйм» уровня Менеджер, тренинг «Успешный старт» для твоих новых Консультантов, и «Планерки» для тебя и других моих Ключевых Консультантов, а также обучаю тебя организации и проведению ВВО на протяжении 90 Встреч 2 / 3 / 4 / 5 / 6 раз в неделю /день *(нужное подчеркнуть)*
3	Демонстрирую каталоги и выполняю заказы: 5/ 7 / 10 раз в день и 1 / 2 раза в неделю *(нужное подчеркнуть)*	Участвую и помогаю вышестоящим Лидерам и Компании в организации и проведении бизнес мероприятий, чтобы в них могли участвовать ты и твоя команда: 1 / 2 раза в неделю *(нужное подчеркнуть)*
4	Участвую и помогаю тебе – моему Менеджеру и вышестоящим Лидерам в организации и проведении их ВВО, обучаясь, приобретая новые навыки: 2 / 3 / 4 / 5 / 6 раз в неделю /день *(нужное подчеркнуть)*	Провожу Встречи «Возможности Орифлэйм.» уровня Менеджер, тренинг «Успешный старт» для твоих новых Консультантов, и «Планерки» для тебя и других моих Ключевых Консультантов, и обучаю тебя организации и проведению ВВО на протяжении 90 Встреч 2 / 3 / 4 / 5 / 6 раз в неделю /день *(нужное подчеркнуть)*

Срок действия соглашения с _____ по _____

Ключевой Консультант _____ Менеджер _____

(подпись) *(подпись)*

Приложение № 12

Соглашение о взаимовыгодном сотрудничестве

Менеджера Орифлэйм _____

и Директора Орифлэйм _____

Данное соглашение подтверждает желание Менеджера перейти на уровень Директора (т.е. стать Старшим Менеджером) с соответствующим вознаграждением от Компании в течение _____ каталожных периодов и готовность прилагать разумные усилия для достижения поставленной цели, действуя по системе эффективного ведения бизнеса Орифлэйм – Системе ПРО.

№	Я, Менеджер,	Я, Директор,
1	Провожу для гостей своих Ключевых Консультантов и своих гостей ВВО уровня «Менеджер», тренинг «Успешный старт», Планерки уровня «Менеджер», вовлекая Ключевых Консультантов в процесс организации и проведения с целью их обучения, развития новых навыков до 1-го Менеджера: 2 / 3 / 5 раз в неделю / день *(нужное подчеркнуть)*	Провожу для всей своей команды, включая твою, ВВО уровня «Директор», тренинги «Шаг 1» и «Шаг 2», Занятия по продукции с участием тебя и других Менеджеров с целью обучения, развития новых навыков до тех пор, пока ты перейдешь на уровень Директора (т.е. станешь Старшим Менедежером): 1 / 2 раза в неделю *(нужное подчеркнуть)*
2	Помогаю в подготовке и участвую во всех мероприятиях вышестоящих Лидеров и Компании обучаясь, приобретая новые навыки: 1\2 раза в неделю *(нужное подчеркнуть)*	Помогаю в подготовке и участвую во всех мероприятиях вышестоящих Лидеров и Компании, обучаясь, приобретая новые навыки: 1\2 раза в каталог *(нужное подчеркнуть)*
3	Плотно сопровождаю всех Ключевых Консультантов, Стартеров и Консультантов до 1-го Менеджера: *(периодичность сопровождения определяю «Соглашением...» индивидуально с каждым).*	Сопровождаю тебя плотно и твоих Ключевых Консультантов мотивационно до тех пор, пока ты не перейдешь на уровень Директора (т.е. станешь Старшим Менеджером): 2 / 3 / 4 / 5 раз в неделю и 1 / 2 раза в неделю *(нужное подчеркнуть)*

Срок действия соглашения с _____ по _____

Менеджер _____ Директор _____

(подпись) *(подпись)*

Приложение № 13

Соглашение о взаимовыгодном сотрудничестве

Директора Орифлэйм _____

и Золотого/Сапфирового Директора Орифлэйм _____

Данное Соглашение подтверждает желание Директора перейти на уровень Золотого\Сапфирового Директора Орифлэйм с соответствующим вознаграждением от Компании в течение ближайших _____ каталожных периодов и готовность прилагать разумные усилия для достижения поставленной цели, действуя по системе эффективного ведения бизнеса Орифлэйм – Системе ПРО.

№	Я, Директор,	Я, Золотой / Сапфировый Директор,
1	Провожу для всей своей команды ВВО уровня «Директор», тренинги «Шаг 1», «Шаг 2», Занятия по продукции, с участием Менеджеров с целью их обучения, развития новых навыков до 1-го Директора (с момента открытия квалификации): 1 / 2 раза в неделю *(нужное подчеркнуть)*	Провожу для всей своей команды, включая твою команду, ВВО уровня «Золотой / Сапфировый Директор», тренинги «Шаг 1», «Шаг 2», Занятия по продукции с участием тебя и других Директоров с целью обучения, развития новых навыков до тех пор, пока ты не перейдешь на уровень Золотого / Сапфирового Директора (с момента открытия квалификации): 1 / 2 раза в неделю *(нужное подчеркнуть)*
2	Помогаю в подготовке и участвую во всех мероприятиях проводимых тобой и вышестоящими Лидерами, Компанией обучаясь, приобретая новые навыки: 1 / 2 раз в каталожный период *(нужное подчеркнуть)*	Помогаю в подготовке и участвую во всех мероприятиях вышестоящих Лидеров и Компании, обучаясь, приобретая новые навыки: 1 / 2 раза в каталожный период *(нужное подчеркнуть)*
3	Плотно сопровождаю Менеджеров и мотивационно их Ключевых Консультантов до тех пор, пока они не перейдут на уровень Директора: 1 \ 2 \ 3 \ 4 \ 5 раз в неделю и 1 / 2 раза в неделю *(нужное подчеркнуть).*	Сопровождаю тебя плотно и твоих Менеджеров мотивационно до тех пор, пока ты не станешь Золотым \ Сапфировым Директором (с момента открытия квалификации): 1 / 2 / 3 / 4 / 5 раз в неделю и 1 / 2 раза в неделю *(нужное подчеркнуть)*

Срок действия соглашения с _____ по _____

Директор _____ Золотой / Сапфировый Директор _____

(подпись) *(подпись)*

Для заметок

oriflame

натуральная шведская косметика