

ПРОГРАММА ТРЕНИНГА «ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В ФАРМКОМПАНИИ»

Целевая аудитория:

Региональные менеджеры

Продолжительность:

2 дня, 16 часов

Цели тренинга:

- Научиться самостоятельно работать с аналитической информацией и делать выводы
- Научиться формировать бизнес-план территории по стандарту компании и защищать его в ходе бизнес-ревью
- Управлять основными ресурсами территории

Модуль 1. Профессиональная компетенция «Управление бизнесом на территории»

- Навыки регионального менеджера по управлению бизнесом на территории ответственности
- Региональная стратегия и тактика: как управлять своей территорией в рамках корпоративных целей
- Ресурсы для эффективного территориального управления, предоставляемые компанией
- Цикл территориального управления

Модуль 2. Анализ результативности бизнеса на примере макрорегиона (кейс)

- Анализ динамики продаж
- Анализ рыночного положения
- Анализ сезонности
- Анализ план-факт
- Анализ доступности товара

Модуль 2. Приоритезация территорий по потенциалу (кейс)

- Анализ факторов макросреды
- Анализ факторов микросреды
- Анализ финансового потенциала
- Интегральная количественная оценка потенциала территорий, выбор приоритетов

Модуль 3. Выводы из анализа и план действий (кейс)

- SWOT–анализ: алгоритм работы менеджера с конкретными данными по ключевым брендам
- Сопоставление данных исполнения целевых показателей
- План развития. цели, действия, критерии достижения, ресурсы.
- Бюджет расходов и доходов. Региональный P&L

Модуль 4. Управление по показателям

- Система показателей результативности. Чем метрики отличаются от KPI
- Показатели поведения клиентов. Источники информации о поведении клиентов и их интерпретация
- Показатели рабочих процессов сотрудников. Причины низкой продуктивности
- Показатели эффективности региональной команды. Причины низкой эффективности сотрудников
- Мониторинг работы команды в промоционном цикле по опережающим показателям

Модуль 5. Имплементация плана действий региональной командой

- Донесение стратегических установок до команды
- Управление сотрудниками разного уровня развития по SL II.
- Измерение компетентности и мотивации в работе менеджера
- Типология сотрудников по HDI. Индивидуальный подход к каждому
- Контроль за деятельностью сотрудников и обратная связь на расстоянии