

## QUI TRÌNH GIÁM SÁT CỦA PGL

### . INPUT:

☞ Chỉ tiêu bán hàng trong ngày/tuần/tháng của quán (Phối hợp với Sales)

Vì chỉ tiêu bán hàng là con số ước đoán để phấn đấu, trong thời gian đầu có thể không khả thi. Nên lưu ý để điều chỉnh mức thu nhập bằng tiền thưởng cho hợp lý.

☞ Hồ sơ ghi kỹ năng, năng lực của nhân viên sau khi tốt nghiệp khoa huấn luyện của Công ty.

☞ Tài liệu huấn luyện về kỹ năng giám sát (supervisory skills)

### . STEPS:

☞ Phỏng vấn tuyển dụng (Phối hợp với Nhân sự và Field Trainer)

☞ Huấn luyện nhân viên:

③ Tại hiện trường

③ Các buổi họp

③ Gửi đi học tập trung tại các khoá của Công ty do Training Manager lập.

③ Kiểm tra

### . OUTPUT:

☞ Báo cáo tổng hợp của các PG cấp dưới

☞ Báo cáo phân tích hiệu quả bán hàng

☞ Báo cáo tình hình phát triển kỹ năng nhân viên ☞ Kiến nghị giải pháp để tăng doanh số

### . BIỆN PHÁP KIỂM SOÁT/KIỂM TRA THỰC HIỆN

Hoạt động của PGL được kiểm tra bằng các phương pháp sau: ☞ Huấn luyện:

③ Khi vừa gia nhập Công ty bằng Quy trình Introduction cho PGL

③ Thường xuyên ôn luyện Tài liệu huấn luyện vào những giờ rảnh (tranh thủ những giờ

không gặp được khách hàng VD như sáng sớm, lúc chờ đợi khách hàng vì khách hàng đi vắng)

③ Huấn luyện ngay tại hiện trường của SM, Field Trainer, Training Manager và các cấp cao hơn.

☞ Đánh giá chất lượng viếng thăm theo Quy trình đánh giá cuộc viếng thăm

☞ Báo cáo doanh số bán hàng/Sản lượng bán hàng so với chỉ tiêu

☞ Bảng Kế hoạch đào tạo nhân viên PDP

*(Chi tiết Quy trình kiểm tra nêu trên xem tài liệu đính kèm)*

## . HƯỚNG DẪN CHI TIẾT

☞ Do đặc điểm ngành hàng thức uống, PG là lực lượng có vai trò rất lớn trong việc bán ra sản phẩm.

☞ Tuy nhiên, những nhân viên có năng lực ít khi chịu làm nghề này. Là PG leader, bạn cần thông cảm và kiên nhẫn đào tạo họ.

③ Dĩ nhiên, những người thực sự không phù hợp thì không nên tuyển dụng, bạn đừng lừa dối mình là sẽ đào tạo họ trong một thời gian ngắn.

③ Doanh số của một nhân viên cũng chưa hẳn nói lên điều gì. Điều quan trọng ở một nhân viên là cách họ làm như thế nào để đạt được kết quả đó.

③ Thực tế hiện nay, một PGL phải quản lý đến 40 nhân viên, và do vấn đề kinh phí, Công ty không thể chịu đựng nổi lượng nhân viên giám sát theo tỷ lệ một người quản lý 6 người. Các bạn phải phối hợp với lực lượng Srep, ASM, Field trainer để giúp các bạn phát hiện những điểm yếu cần khắc phục của PG (trong điều kiện kỹ năng PG vốn dĩ yếu như đã phân tích ở trên)

☞ Là một PGL, công việc của bạn gồm:

③ Tuyển dụng (phối hợp với bộ phận Nhân sự)

③ Huấn luyện (phối hợp với Training Manager), trong đó huấn luyện tại hiện trường rất

quan trọng vì không có gì có thể thay thế được kinh nghiệm.

③ Kiểm tra:

- Với mục đích xem công việc có được thực hiện như ý bạn muốn
- Với mục đích phát hiện kỹ năng nào của nhân viên cần huấn luyện:
  - Lý tưởng mà nói, chỉ nên huấn luyện một kỹ năng vào một lần (lựa kỹ năng ưu tiên nhất và trong một môi trường an toàn trước khi cho ra thực tế)
  - Việc huấn luyện đòi hỏi phải kiên nhẫn

Với mục đích phát hiện những cơ hội sáng tạo, đưa ra giải pháp mới để cải thiện năng suất bán hàng, đẩy đối thủ cạnh tranh vào thế bị động hoặc đáp trả đích đáng.

③ Trong quá trình làm việc, PGL phải tuân thủ một số form mẫu sau đây:

- Báo cáo ngày
- Báo cáo tổng hợp tuần (trong trường hợp không có admin trợ giúp)
- Bảng chấm công