THE CONTRARIAN CONSULTANT

ടിനി ഫിലിപ്പ്

ക്രിക്കറ്റ് കളിച്ചും ലാഭം കൂട്ടാം!

മത്സരസ്വഭാവമുള്ള കളികളിലൂടെ സെയ്ൽസ് ടീമിനെ എങ്ങനെ പ്രചോദിപ്പിക്കാമെന്നും കമ്പനിയുടെ ലാഭം വർധിപ്പിക്കാമെന്നും ലേഖകൻ വിശദമാക്കുന്നു

സെയ്ൽസ് ടീമിനെ ഫലപ്രദമായി കൈകാര്യം ചെയ്യാനാകുന്നില്ല എന്നതാണ് ഇന്ന് സംരംഭകൻ നേരിടുന്ന വലിയ പ്രശ്നങ്ങളിലൊന്ന്.

സെയ്ൽസ് ടീമിനെ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്ന രീതിക്കനുസരിച്ച് ഇഗോറന്റ് ഓർഗനൈസേഷൻ, പ്രഷർ ഓർഗനൈസേഷൻ, സയന്റിഫിക് ഓർഗനൈസേഷൻ എന്നിങ്ങനെ മൂന്നു തരം സ്ഥാപനങ്ങൾ ഉണ്ടെന്ന് മുമ്പത്തെ കോളത്തിൽ ഞാൻ വിശദീകരിച്ചിരുന്നു. മിക്ക സയന്റിഫിക് ഓർഗനൈസേഷനുകളിലും മൂന്നു തരത്തിലുള്ള സെയ്ൽസ്മാൻമാരെ കാണാം- ടൈപ്പ് എ, ടൈപ്പ് ബി, ടൈപ്പ് സി.

ടൈപ്പ് എ സെയ്ൽസ്മാൻ കഴിവുള്ളവരും സ്വയം പ്രേരിതമായി ജോലി ചെയ്തു വരുന്നവരുമാണ്. കമ്പനി നടപടിക്രമങ്ങൾ കൃത്യമായി പിന്തുടരുന്ന ഇവർ സ്ഥിരമായി ടാർഗറ്റ് കൈവരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

ടൈപ്പ് ബി സെയ്ൽസ്മാൻ കഴിവുള്ളവരാണ്. എന്നാൽ സ്വയം പ്രേരിതമായി കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യുന്ന വരല്ല. കമ്പനി നടപടി ക്രമങ്ങൾ ഇവർ കൃത്യമായി പിന്തുടരുകയോ കൃത്യമായി ടാർഗറ്റ് കൈവരിക്കുകയോ ചെയ്യില്ല.

ടൈപ്പ് സി സെയ്ൽസ്മാൻമാർ കഴിവുള്ളവരോ സ്വയം പ്രേരിതമായി കാര്യങ്ങൾ ചെയ്യുന്നവരോ അല്ല. കമ്പനി നടപടി ക്രമങ്ങൾ പിന്തുടരുകയോ ടാർഗറ്റ് നേടുകയോ ചെയ്യുന്നവരുമല്ല.

ടൈപ്പ്സിസെയ്ൽസ്മാൻമാരെകൈകാര്യംചെയ്യാൻ സ്ഥാപനങ്ങൾക്ക് ഏറെ ബുദ്ധിമുട്ടാണ്. മാത്രമല്ല, ഈ വിഭാഗത്തിൽപ്പെടുന്നവരാണ് കമ്പനികളിൽ നിന്ന് കൊഴിഞ്ഞു പോകുന്നവരിൽ ഭൂരിഭാഗവും.

മാനേജ്മെന്റിന് വലിയതലവേദന സൃഷ്ടിക്കുന്നവരായതുകൊണ്ടു തന്നെ മിക്ക കമ്പനികളും ടൈപ്പ് സി സെയ്ൽസ് മാൻമാരുടെ എണ്ണം പരമാവധി കുറക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നു.

ടൈപ്പ് ബി, ടൈപ്പ് സി ജീവനക്കാരുടെ പ്രകടനം തമ്മിൽ ഏറെ സാമ്യമുള്ളതിനാൽ ഇവരെ വേർതിരിക്കാൻ ദൗർഭാഗ്യവശാൽ, മിക്ക സ്ഥാപനങ്ങളിലും കഴിയാറില്ല.

അതുകൊണ്ടു തന്നെ മിക്ക സ്ഥാപനങ്ങളിലും മികച്ച പ്രകടനം നടത്തുന്ന കുറച്ചു സെയ്ൽസ്മാൻമാരും (ടൈപ്പ് എ) മോശം പ്രകടനം കാഴ്ചവക്കുന്ന കുറേയേറെ സെയ്ൽസ്മാൻമാരും (ടൈപ്പ് സി) ഉണ്ടാകുന്നതിലേക്ക് ഇത് നയിക്കുന്നു.

സയന്റിഫിക് ഓർഗനൈസേഷനുകളിൽ ശാസ്ത്രീയ തത്വങ്ങൾക്കനുസരിച്ച് മേലധികാരികൾ സെയ്ൽസ് നടപടികൾ ആഴത്തിൽ വിശകലനം ചെയ്യുന്നതിനാൽ ടൈപ്പ് ബി, ടൈപ്പ് സി സെയ്ൽസ്മാൻമാരെ എളുപ്പത്തിൽ വേർതിരിച്ച് കണ്ടെത്താനാകുന്നു.

ടൈപ്പ് ബി സെയ്ൽസ്മാനെ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നത് ടൈപ്പ് സി സെയ്ൽസ്മാനെ അപേക്ഷിച്ച് ഏറെ വ്യത്യാസമുണ്ട്.

സ്ഥാപനം വാഗ്ദാനം ചെയ്ത ശമ്പളത്തിനും ഇൻസെന്റീവിനും പുറമേ മറ്റു ചില കാര്യങ്ങൾ ഉപയോഗിച്ചു വേണം ടൈപ്പ് ബി സെയ്ൽസ്മാനെ പ്രചോദിതരാക്കാൻ.

ടൈപ്പ് ബി സെയ്ൽസ്മാൻമാരെ പ്രചോദിപ്പിക്കാനുള്ള ഒരു മാർഗം, മിക്ക വിജയിച്ച സ്ഥാപനങ്ങളും ചെയ്തു വരുന്നതുപോലെ, മത്സര സ്വഭാവമുള്ള കളികളാണ്.

സെയ്ൽസ് ടീമിനെ ഫലപ്രദമായി കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനായി സ്ഥാപനങ്ങൾ എങ്ങനെ മത്സര സ്വഭാവമുള്ള കളികളെ ഉപയോഗപ്പെടുത്തുന്നു എന്നാണ് ഇന്നത്തെ കോളത്തിൽ ഞാൻ വിശദീകരിക്കുന്നത്.

ഈ പ്രശ്നം വിശദമാക്കുന്നതിനായി നമുക്ക്, 20 വർഷം മുമ്പ് കേരളത്തിൽ എഫ്എംസിജി കമ്പനി ആരംഭിച്ച ഒരു സംരംഭകനെ ഉദാഹരണമായി എടുക്കാം.

ഈ എഫ്എംസിജി കമ്പനി ഉൽപ്പന്നങ്ങൾ നിർമിക്കുകയും അവ കേരളത്തിലെ റീറ്റെയ്ലേഴ്സിന് വിതരണം ചെയ്യുകയും ചെയ്യുന്നു.

കേരളത്തിൽ അങ്ങോളമിങ്ങോളമുള്ള ശാഖകളിൽ നിന്ന് നിശ്ചിത ദൂരിൽ മോട്ടോർ ബൈക്കുകളിൽ സഞ്ചരിച്ച് ഓർഡർ എടുക്കാനാണ് കമ്പനി സെയ്ൽസ്മാൻമാരെ ഉപയോഗിക്കുന്നത്.

ഉഴപ്പന്മാരെ കഠിനാധ്വാനികളാക്കാം

അടുത്ത ദിവസം, ഡെലിവറി ചെയ്യുന്നയാൾ വാനിൽ അതാത് റീറ്റെയ്ലേഴ്സിനടുത്തെത്തി ഓർഡറിനനുസരിച്ച് സാധനങ്ങൾ നൽകുന്നു.

അഞ്ചു വർഷം മുമ്പ് കമ്പനി സയന്റിഫിക് ഓർഗനൈസേഷൻ രൂപത്തിലേക്ക് മാറുകയും സെയ്ൽസ്മാൻമാരെ ഫലപ്രദമായി കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിനായി നിരവധി കാര്യങ്ങൾ പൂർപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്തിരുന്നു.

കമ്പനിയിൽ ടൈപ്പ് ബി സെയ്ൽസ്മാൻമാർ ഉണ്ടെന്നും അവർ ടൈപ്പ് സി സെയ്ൽസ്മാൻമാരിൽ നിന്ന് തീർത്തും വ്യത്യസ്തരാണെന്നും രണ്ടു വർഷം മുമ്പ് കമ്പനി മാനേജ്മെന്റ് മനസിലാക്കി.

ടൈപ്പ് ബി സെയ്ൽസ്മാൻമാരെ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതു സംബന്ധിച്ച കാര്യം ചർച്ച ചെയ്യുന്നതിനായി സംരംഭകൻ ഉന്നത മാനേജർമാരുടെ യോഗം വിളിച്ചു ചേർത്തു. ടൈപ്പ് ബി സെയ്ൽസ്മാൻമാർ സ്ഥാപനം നൽകിവരുന്ന ശമ്പളത്തിലും ഇൻസെന്റീവിലും വലിയ താൽപ്പര്യം ഉള്ളവരല്ലെന്നും അവരെ മികച്ച പ്രകടനത്തിലേക്ക് നയിക്കാൻ മറ്റെന്തെങ്കിലും പ്രചോദനം നൽകേണ്ടതുണ്ടെന്നും യോഗം വിലയിരുത്തി.

കൃത്യമായി മെന്റർ ചെയ്തും കൗൺസലിംഗ് നൽകിയും പ്രവർത്തനങ്ങൾ അപ്പപ്പോൾ വിലയിരുത്തിയും ടൈപ്പ് ബി സെയ്ൽസ്മാൻമാരെ പ്രചോദിപ്പിക്കാൻ യോഗം അതാത് സൂപ്പർവൈസർമാരെ ചുമതലപ്പെടുത്തി.

എന്നാൽ ഈ പരിഹാര നിർദേശത്തിൽ സംരംഭകൻ തൃപ്തനായില്ല. തീരുമാനം സെയ്ൽസ് മാനേജ്മെന്റ് ടീമിന് വലിയ ഭാരമാകുമെന്നും മികച്ച ഫലം അതുകൊണ്ടു തന്നെ ഉണ്ടാവില്ലെന്നതുമായിരുന്നു കാരണം.

പിന്നീടുള്ള ഏതാനും മാസങ്ങൾ സംരംഭകൻ സ്ഥാപനത്തിലുള്ള ടൈപ്പ് ബി സെയ്ൽസ് മാൻമാരെ കുറിച്ച് പഠിച്ചു. പ്രശ്നത്തിന് മികച്ചൊരു പരിഹാരം കണ്ടെത്തുകയെന്നതായിരുന്നു ലക്ഷ്യം.

പിറ്റേ വർഷത്തെ കമ്പനിയുടെ വാർഷിക സ്ട്രാറ്റജി മീറ്റിൽ കമ്പനിയിലെ പല ടൈപ്പ് ബി സെയ്ൽസ്

ശമ്പളവും മറ്റ് ഇൻസെന്റീവുകളും പ്രചോദനം പകരാത്ത ജീവനക്കാരെ ഉണർത്താൻ വഴിയുണ്ട് !