

Что меняется для бизнеса

ЦИФРЫ И ЭФФЕКТЫ РЕШЕНИЯ; ДАЛЬШЕ — ПЕРВЫЙ ШАГ И РАЗБОР ЗАДАЧИ.

Опыт ключевых сотрудников работает на всю команду

Опытные сотрудники продолжают создавать новое, а их подходы становятся инструментами для остальных.

Новые сотрудники быстрее выходят на нужный уровень

Они получают не только инструкции, но и понимание логики решений.

Компания сохраняет и масштабирует собственные практики

То, что создавалось годами внутри бизнеса, становится доступным команде.

01 ПРИМЕР

Федеральная ювелирная сеть

Масштаб: более 230 магазинов, более 70 городов, собственное производство, более 30 000 SKU.

Система адаптации новых сотрудников на основе практик, которые уже применяют в компании

1

месяц до выхода на KPI

в 6 раз

ускорение адаптации

>230

магазинов

Новые продавцы проходили базовое недельное обучение и сразу отправлялись в торговые залы. Из-за нехватки практических навыков работы со сложным продуктом они выходили на целевые показатели только к 6–8 месяцу. Сотрудники не хотели долго ждать высоких бонусов, выгорали и уходили к конкурентам, а компания запускала бесконечный цикл найма и переобучения.

Вместе с командой «Без Воды» компания пересобрала систему наставничества, сделав ставку на выявление и масштабирование подходов сотрудников с устойчивыми результатами. К новичкам прикрепили продавцов с устойчивыми результатами, которые на практике передавали свои алгоритмы работы с клиентами. Срок адаптации сократился до одного месяца: новые продавцы стали выходить на уровень продаж опытных специалистов за 30 дней.

ЧТО СДЕЛАНО

- Собраны и описаны экспертные знания и приемы продаж опытных сотрудников розничной сети
 - Базовое теоретическое обучение заменено на прикладную систему наставничества в торговых залах
 - Внедрены единые стандарты презентации сложного продукта: геммология, материаловедение, кастомное производство
 - Разработана масштабируемая методология передачи опыта, адаптированная под федеральную сеть
-

ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ У КЛИЕНТА

- Срок адаптации новых сотрудников сократился с 6–8 месяцев до 1 месяца
 - Стажеры выходят на плановые показатели конверсии и среднего чека наравне с ведущими специалистами через 30 дней
 - Снижена текучесть на этапе испытательного срока, минимизированы потери от циклического переобучения
-

Почему такой подход снижает риски

Результат фиксируется до начала работы

До старта определяем, что создаем, какой результат считается готовым и как проходит приемка.

Один партнер отвечает за весь процесс

«Без Воды» берет на себя организацию проекта, работу с экспертами, методологическую структуру и сборку результата.

Компания сохраняет контроль

Первый этап — самостоятельный результат. Решение о продолжении вы принимаете после того, как понимаете объем задачи, ценность экспертизы и необходимый формат решения.

Первый шаг: карта экспертности, 7–14 дней

[Что входит в карту экспертности](#) →

[Как решаем эту задачу](#) ↗

Что будет на разборе

30 минут онлайн: сверим задачу, доступные источники опыта и возможный результат первого этапа. Презентацию и ТЗ готовить не нужно.

Или напрямую: [Telegram @vikky_duck](https://t.me/vikky_duck) · [+7 964 584 22 25](tel:+79645842225)

ДРУГИЕ СИТУАЦИИ

Реализация большого объёма
обучения без потери качества



Ускорение запуска новых
направлений в бизнесе



[Все услуги](#) →

БЕЗ ВОДЫ!

withoutwater



withoutwater.ru