

МИНИ-ПРЕЗЕНТАЦИЯ ДЛЯ КОМАНДЫ

# Интеллектуальная оценка Zamery

Оценка строится не по настроению и не по одному баллу, а по реальному разговору, контексту клиента и проверяемым доказательствам.

контекст клиента

цитаты из записи

единая рубрика

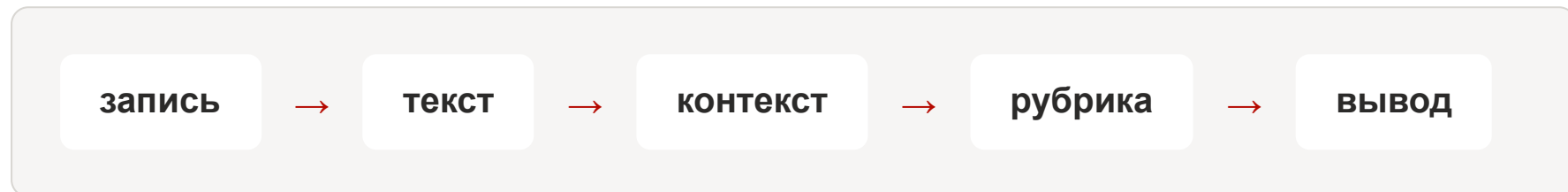
практические выводы



## КАК РОЖДАЕТСЯ ОЦЕНКА

# Не просто балл

- Сначала Zamery расшифровывает запись и восстанавливает ход встречи.
- Затем отделяет роли: где говорит клиент, менеджер, замерщик.
- После этого смотрит на действия сотрудника по критериям рубрики.
- И только потом формирует оценку, выводы и рекомендации.



## Что система учитывает

### Клиент

- насколько клиент готов к покупке;
- какие страхи и сомнения прозвучали;
- были ли возражения по цене, срокам, ремонту, доверию;
- был ли клиент холодным, тёплым или уже почти готовым.

### Ситуация

- цель визита: первичный замер, повторный контакт, договор позже;
- сложность объекта и объём консультации;
- что должен был сделать именно менеджер или замерщик;
- был ли шанс закрыть сделку на месте или нужен следующий шаг.

## ОБЪЕКТИВНОСТЬ

# Почему это честнее ручной оценки

**1**

Одинаковые правила

**2**

Доказательства в тексте

**3**

Контекст клиента

- Руководитель не оценивает по памяти или впечатлению: система опирается на запись.
- Одинаковые критерии применяются ко всем сотрудникам и визитам.
- Каждый спорный вывод можно проверить по цитате или фрагменту транскрипта.
- Сильные стороны фиксируются так же внимательно, как ошибки.

БЕЗ ФОРМАЛЬНОГО ПОДХОДА

## Ситуационные критерии

- Если критерий реально не применим к визиту, его нельзя использовать как наказание.
- Если клиент не был готов к договору, система смотрит на качество следующего шага.
- Если вопрос технический, больше веса получают объяснения замерщика.
- Если клиент пришёл заключить договор позже, это можно отметить и связать с прошлым визитом.

**Задача оценки — честно понять, что сотрудник мог сделать в этой конкретной ситуации, а не требовать невозможного.**

## Оценка подтверждается фактами

### ПРИНЦИП ZAMERY

**Вывод должен быть связан с тем, что реально прозвучало на замере: фразой клиента, ответом сотрудника, потерянным следующим шагом или сильным действием.**

- Ошибки не придумываются после факта.
- Рекомендации строятся на реальном диалоге.
- Если данных мало, система прямо показывает, что нужно уточнить.
- Руководитель может открыть транскрипт и проверить спорный момент.

## Где остаётся роль руководителя

- Проверить спорный случай и оставить комментарий.
- Исправить неверно распознанного сотрудника или номер обращения.
- Отметить договор, который заключили позже.
- Поставить сделку на контроль: ответственный, дедлайн, следующий шаг.
- Использовать оценку как основу для обучения, а не как повод для давления.

**AI даёт честный разбор и структуру. Финальное управленческое решение остаётся за руководителем.**

## Что получает сотрудник

### **Сильные стороны**

Что уже получается и на что можно опираться.

### **Зоны роста**

Не общие слова, а конкретные моменты по визиту.

### **Следующий шаг**

Что сказать клиенту и что попробовать в следующей встрече.

## AI-коуч после оценки

- Можно спросить, почему клиент не закрылся.
- Можно попросить фразу для повторного звонка.
- Можно разобрать конкретное возражение клиента.
- Можно получить короткий план, как улучшить следующий замер.

**Коуч отвечает не абстрактно, а по сути конкретного обработанного замера.**

## ЧТО ВАЖНО ЗАПОМНИТЬ

# Итог

- Оценка максимально честная: она опирается на запись, единые критерии и контекст клиента.
- Оценка объективная: выводы можно проверить по транскрипту и цитатам.
- Оценка полезная: она показывает не только ошибки, но и следующий шаг роста.
- Zamery помогает видеть реальную картину работы без домыслов и субъективного давления.

ОТКРЫТЬ ZAMERY

<https://zamer.rostok23.ru/login>