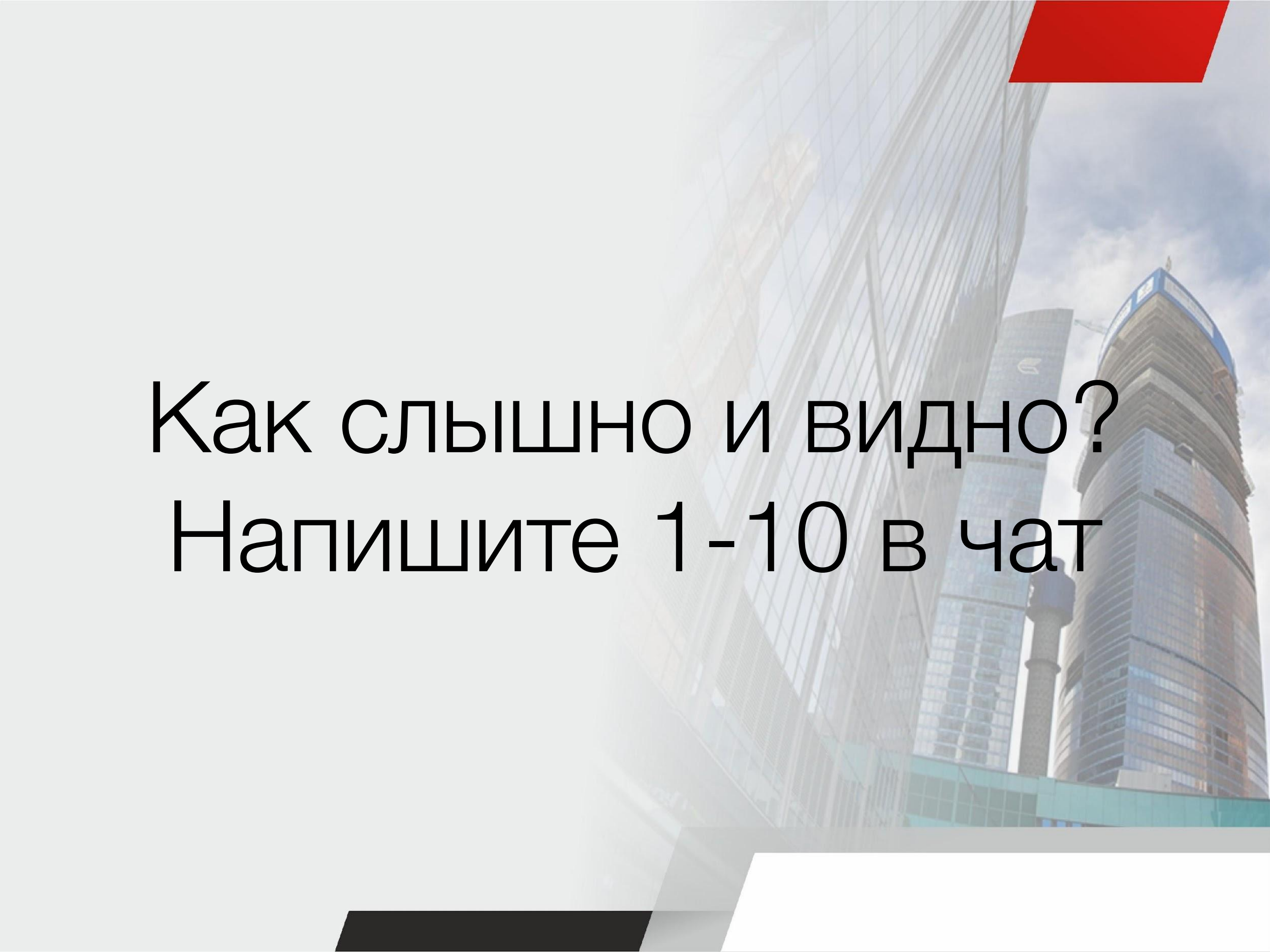




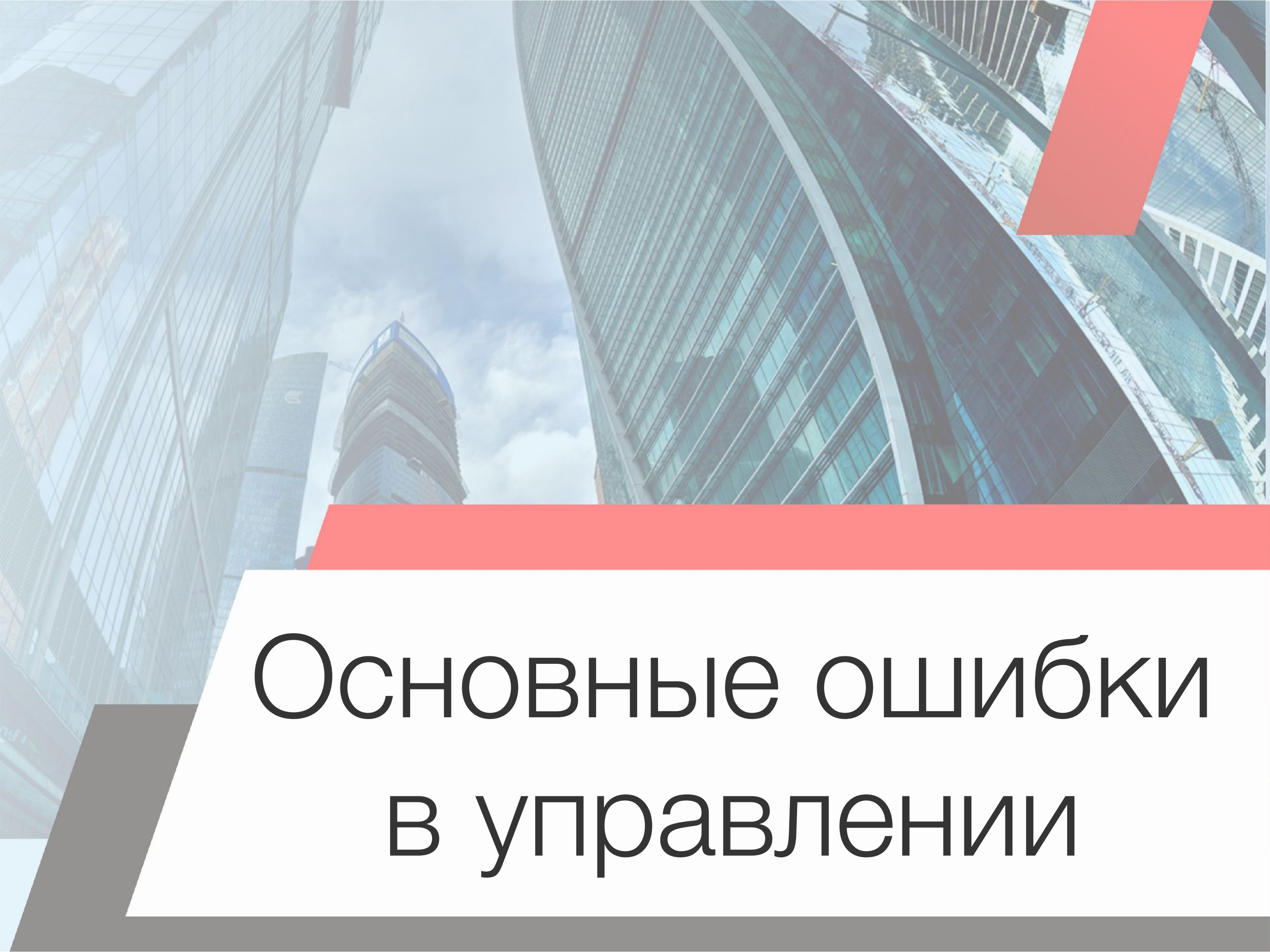
# **Модуль 10.** **Эффективное управление АН**

АН на МЛН. Первый поток






Как слышно и видно?  
Напишите 1-10 в чат



# Основные ошибки в управлении






Питать иллюзии, что без  
рекламы будут продажи




Покупать картину мира  
СОТРУДНИКОВ-ТОШНОТИКОВ

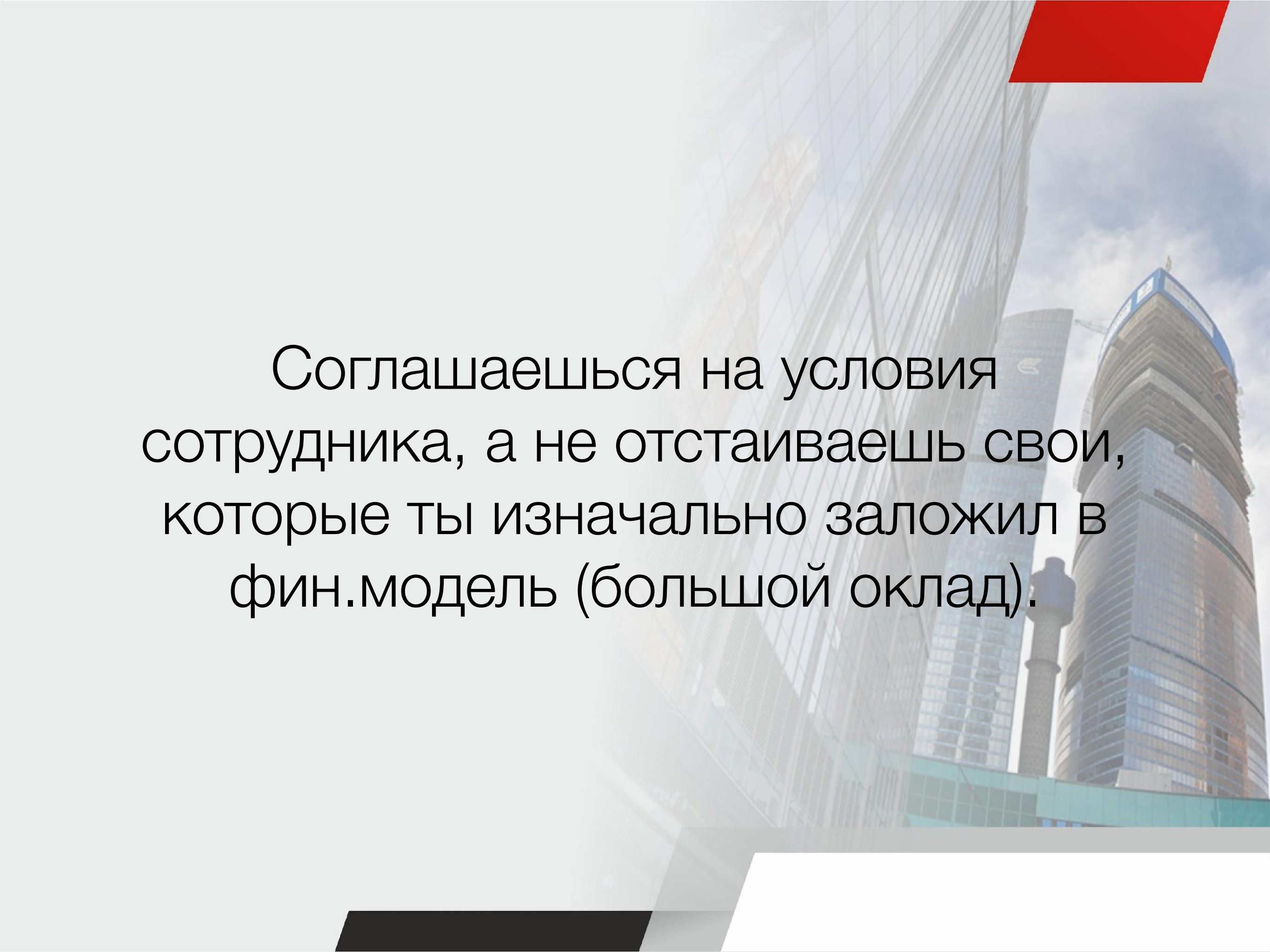


Занимаешься и управлением  
АН и продажами одновременно  
на этапе системы и масштаба.






Берешь первого попавшегося,  
когда собеседуешь ключевые  
должности (админ. персонал).




Соглашаешься на условия  
сотрудника, а не отстаиваешь свои,  
которые ты изначально заложил в  
фин.модель (большой оклад).






Берешь человека, который не ориентируется в показателях и не может объяснить свой ЦКП




Продолжаешь собеседование,  
даже когда за первые 10 минут  
понял, что человек тебе не  
подходит



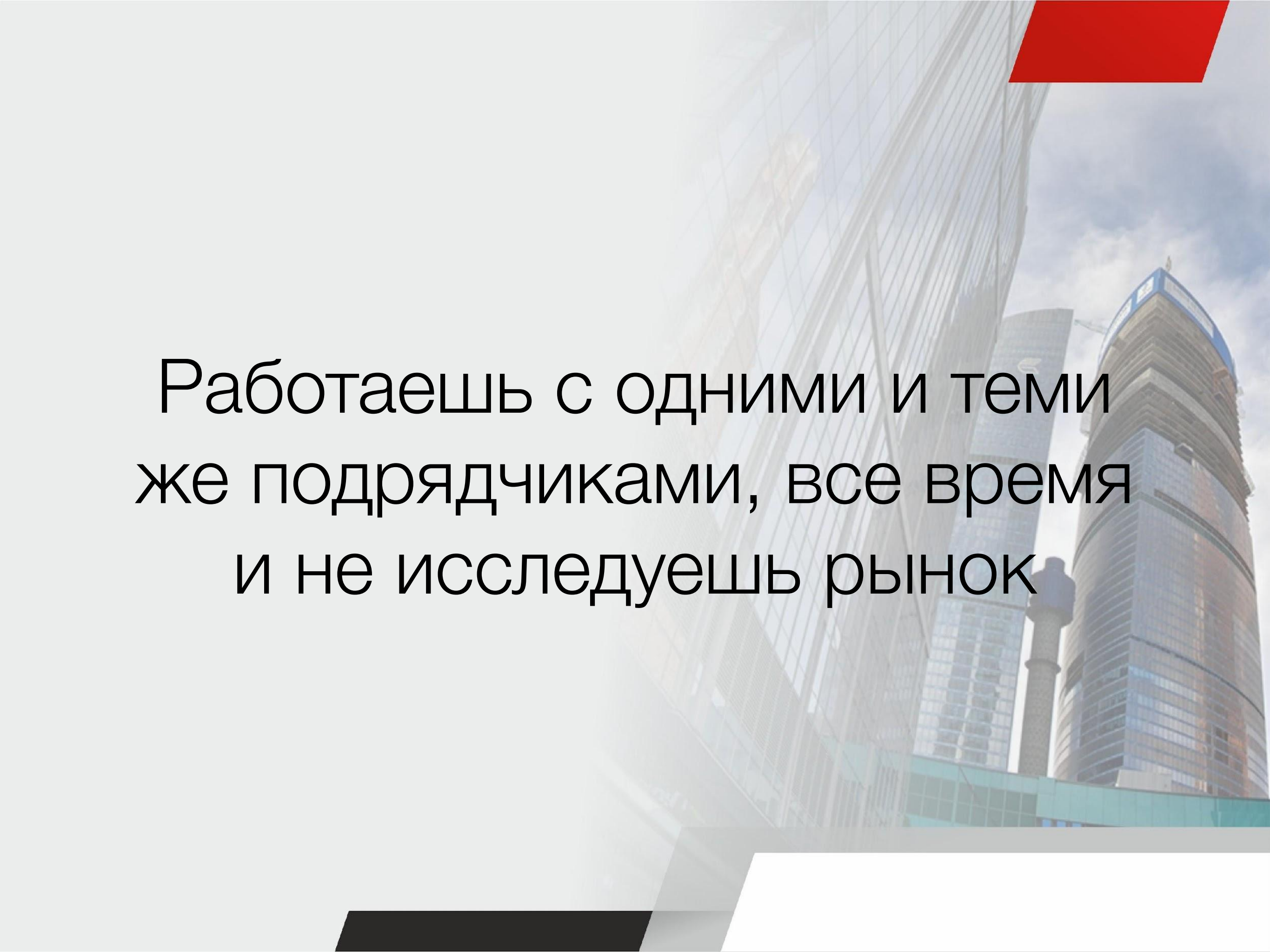


Не продаешь свою  
компанию на первом  
собеседовании




Вваливаешь много денег в маркетинг с надеждой, что продажи будут по-любому (отдел продаж не способен переработать)






Работаешь с одними и теми же подрядчиками, все время и не исследуешь рынок




Поддаешься панике когда  
начинаются проблемы в  
бизнесе или в нише





Хватаешься за тушение пожаров  
сейчас и забываешь про  
правильные действия (тактические  
и стратегические задачи)




Когда стартуешь компанию -  
креативишь сразу, а не  
используешь работающие  
технологии.





# Управление АН



Ген.  
директор/управленец  
это:

- Менеджер
- Лидер




# Управленец

	Запуск	Система	Масштаб
Лидер	80 %	20 %	20 %
Менеджер	20 %	80 %	80 %




# Менеджмент






Важна эффективность  
и поддержание системы



Идеальный менеджер постоянно  
собеседует людей, закрывает  
топовые позиции. Собеседует  
всех кроме брокеров.






Максимально  
эффективно использует  
ресурсы.


# Ресурсы:

- Деньги
- Пространство офиса
- Сотрудники
- Время свое и сотрудников
- IT-инфраструктура





Сначала используем  
инструменты, которые  
работают, потом креативим



Менеджер делегирует  
операционные задачи и работает  
над тактическими и  
стратегическими




# Навыки:

- Планирование
- Распределять ресурсы на будущее
- Мониторинг конкурентов и новых технологий
- Выстраивание правил внутри команды - орг. политика
- Нанимать и увольнять
- Внедрение новых технологий и процессов в компанию
- Ставить задачи и контролировать выполнение
- Внедрение систем мотивации у команды

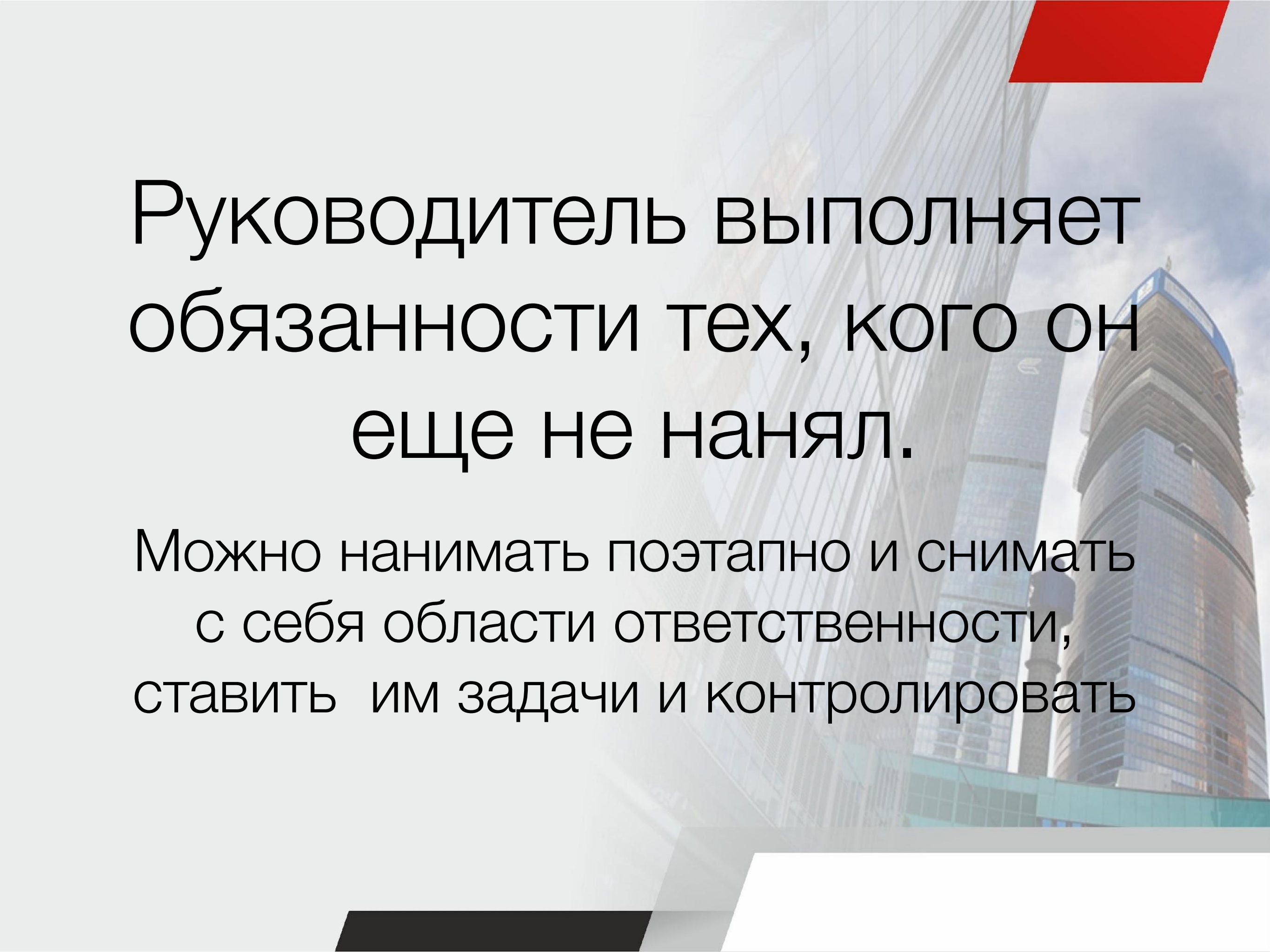
# В каком порядке нанимать (на примере Boss&Hall):

- HR
- Маркетолог
- Бизнес-тренер
- РОПы
- Брокеры
- Офис-менеджер





Бизнес-тренер нужен, если  
больше 3 человек в штате. Либо  
консультантом, либо в найм



Руководитель выполняет  
обязанности тех, кого он  
еще не нанял.

Можно нанимать поэтапно и снимать  
с себя области ответственности,  
ставить им задачи и контролировать






# Лидерство



Важен результат.

Создает прорыв!






Идеальный лидер  
работает над целями

# Цели:

- Цели компании
  - Определяет цели компании
  - Либо ты работаешь над своими целями, либо над целями других
- Цели команды
  - Выявляет цели команды





Делает так, чтобы цели  
компании и команды совпадали  
или хотя бы пересекались


# Навыки:

- Формирование целей
- Формирование команды
- Умение договариваться
- Действовать
  - Смелость - это действовать несмотря на страх
- Креатив
  - Придумывание новых методик, инструментов, технологий






# Лайфхаки



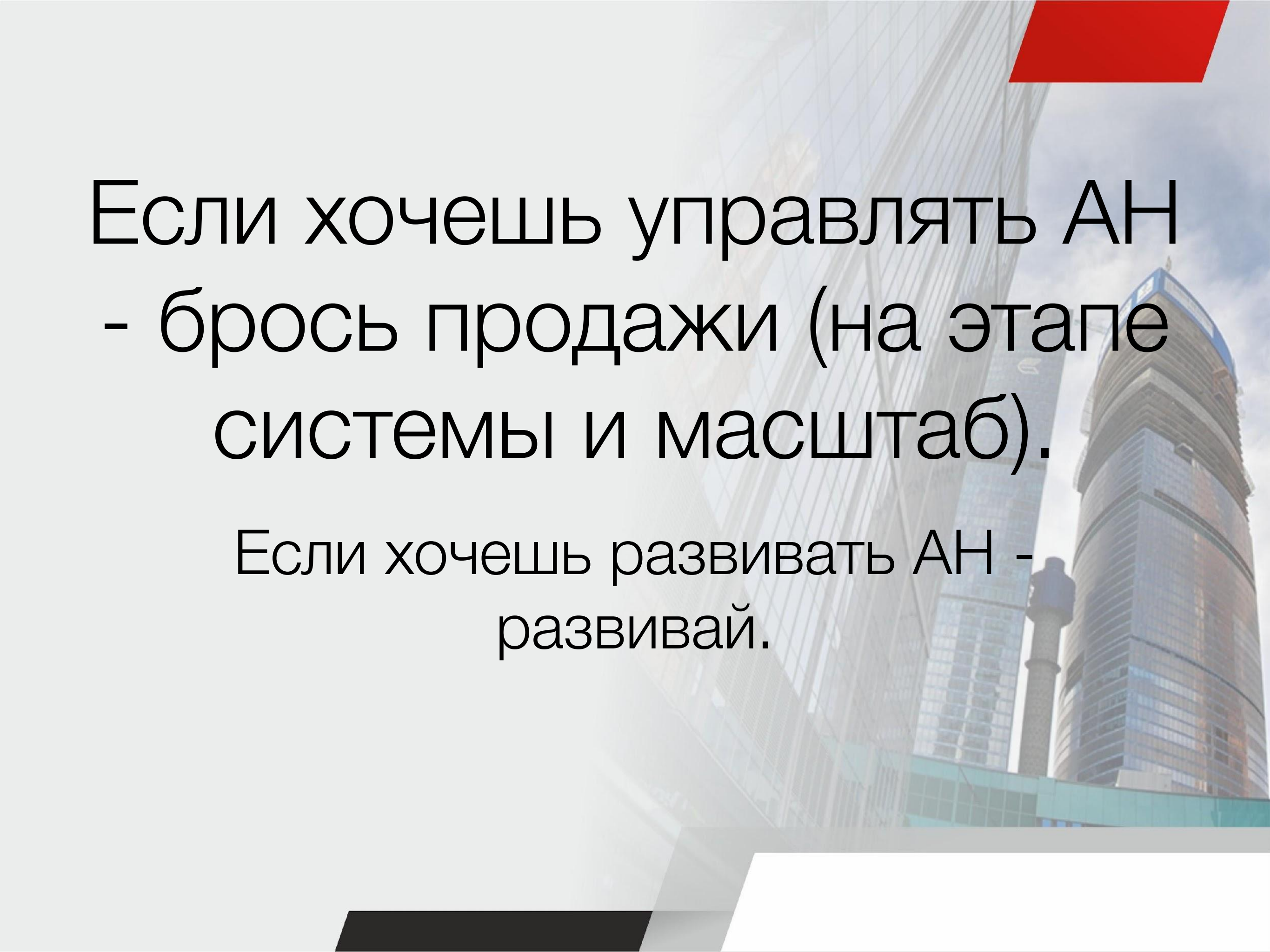
Либо ты продаешь свою  
картину мира,  
либо покупаешь чужую





# Команду иногда трясет - надо договариваться и не поддаваться панике.


Если ты поддашься панике, то проиграешь; а  
если ты проигрываешь, то проигрывает  
компания; а если компания проигрывает -  
проигрывают все. Руководитель должен быть  
всегда выше страха.




Если хочешь управлять АН  
- брось продажи (на этапе  
системы и масштаб).

Если хочешь развивать АН -  
развивай.





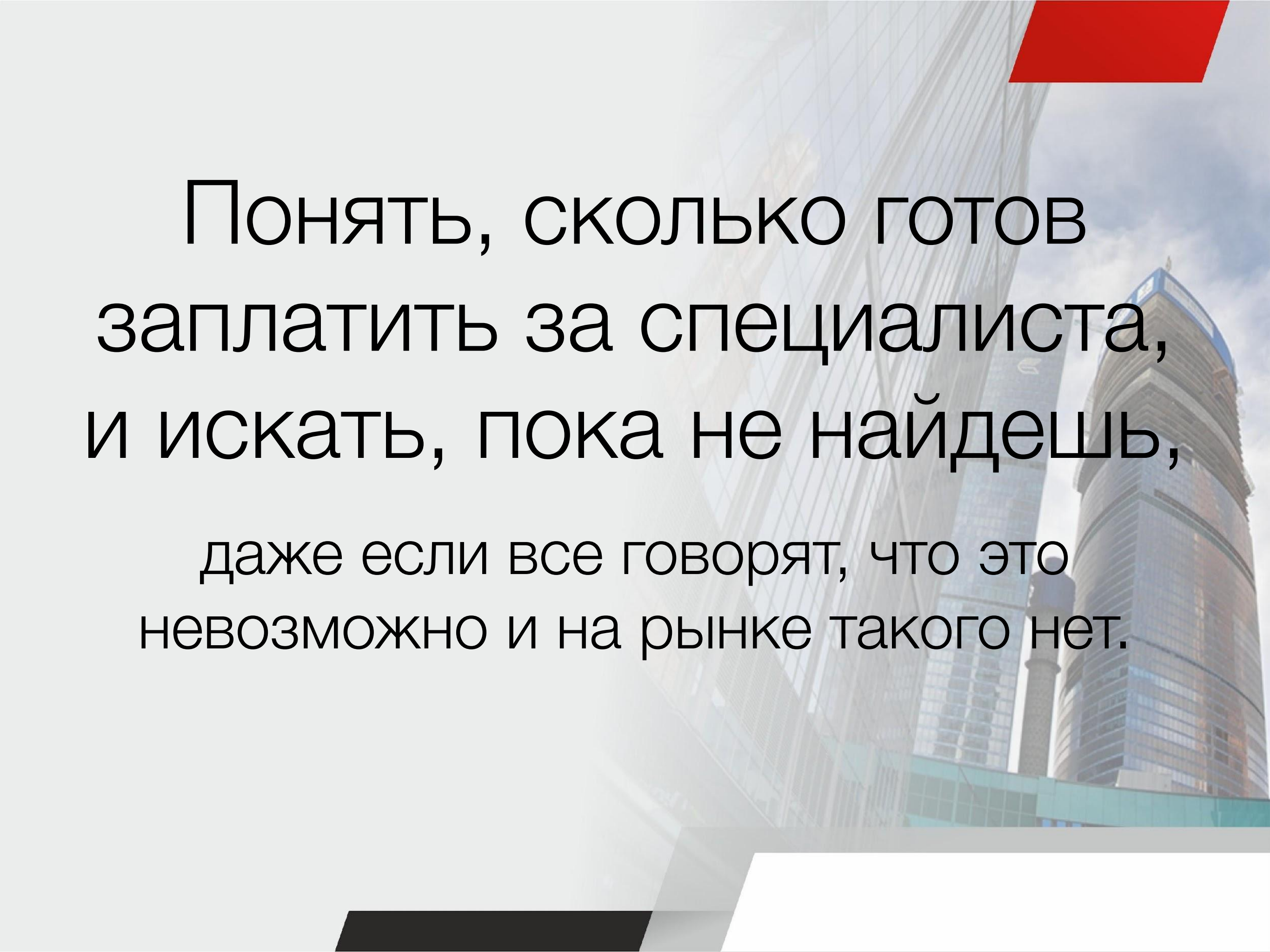
Продажники должны  
всегда быть голодными  
на лиды.




Ключевых игроков надо  
собеседовать много. Много-  
много-много. МНОГО.

Пример - 46 собеседований на  
маркетолога в Boss&Hall.



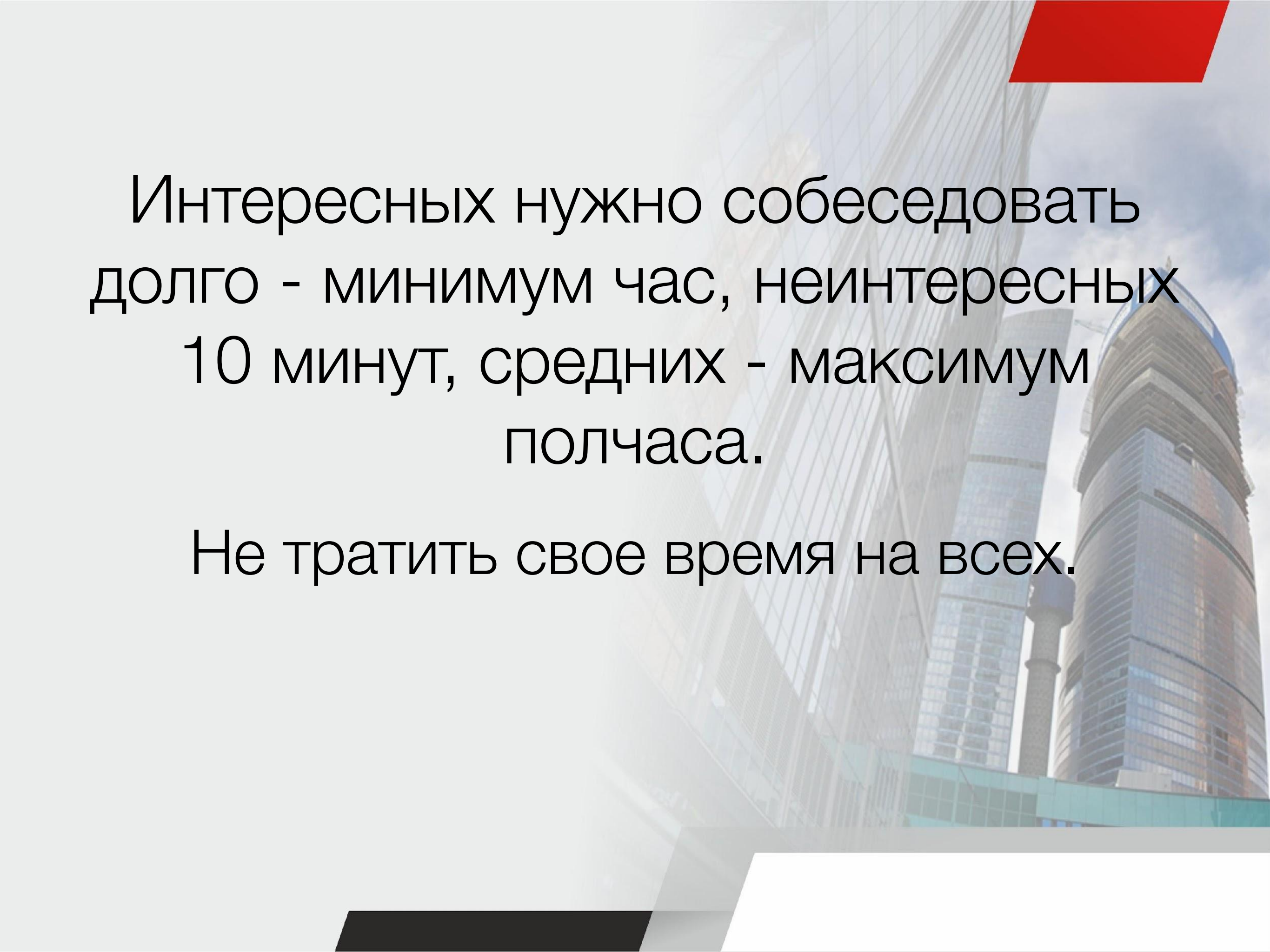


Понять, сколько готов  
заплатить за специалиста,  
и искать, пока не найдешь,  
даже если все говорят, что это  
невозможно и на рынке такого нет.




Если человек на собеседовании  
не готов рассказывать свои  
показатели в прошлом  
- думает что это секреты и т.п.,  
такого можно сразу больше не  
собеседовать





Интересных нужно собеседовать  
долго - минимум час, неинтересных  
10 минут, средних - максимум  
полчаса.

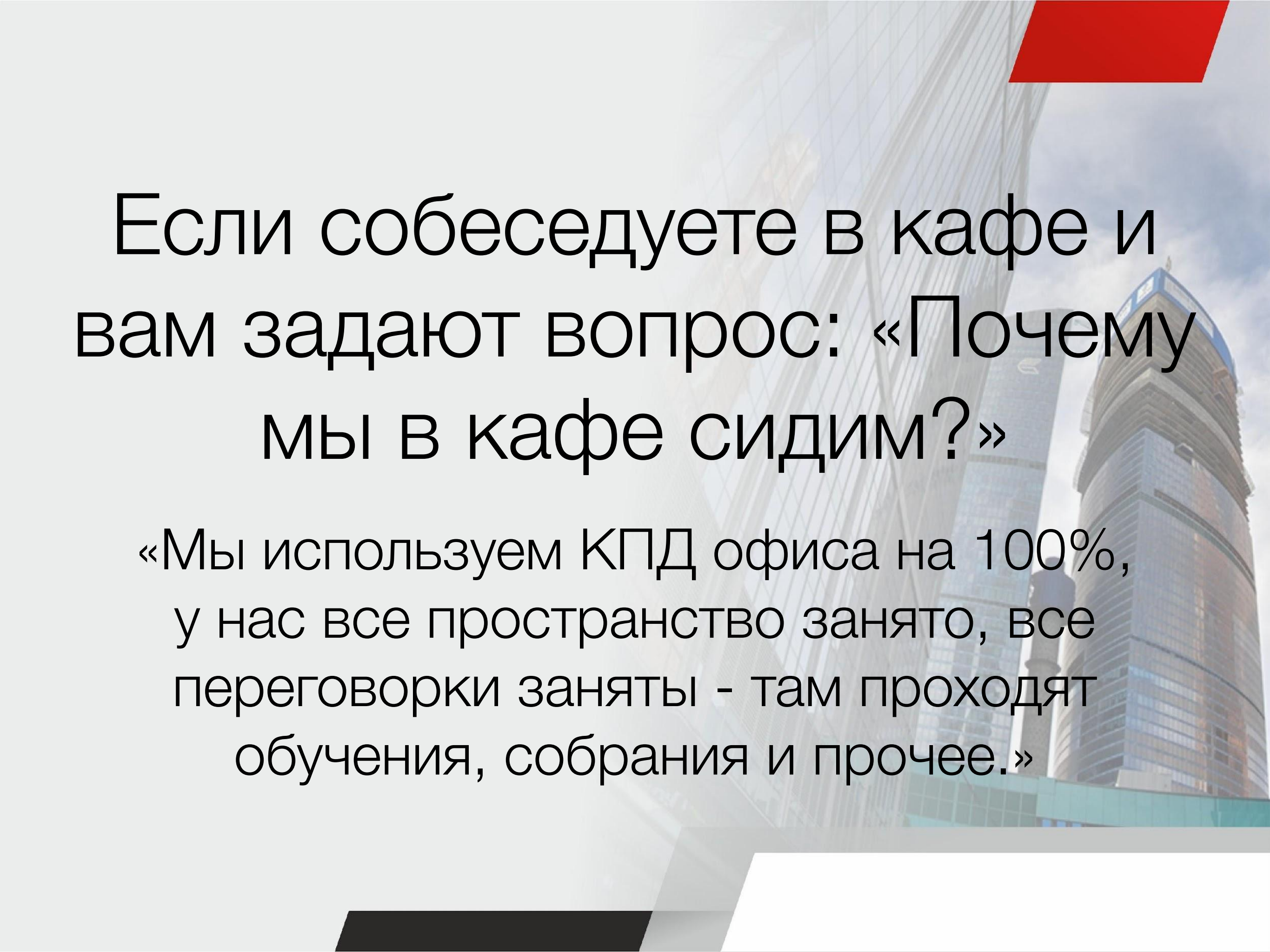
Не тратить свое время на всех.



Обязательно на первом  
интервью - продавать свою  
компанию. Обязательно!


Каждый, кого ты собеседовал,  
должен хотеть и жаждать попасть  
в твою компанию - тогда ты продал





Если собеседуете в кафе и  
вам задают вопрос: «Почему  
мы в кафе сидим?»

«Мы используем КПД офиса на 100%,  
у нас все пространство занято, все  
переговорки заняты - там проходят  
обучения, собрания и прочее.»



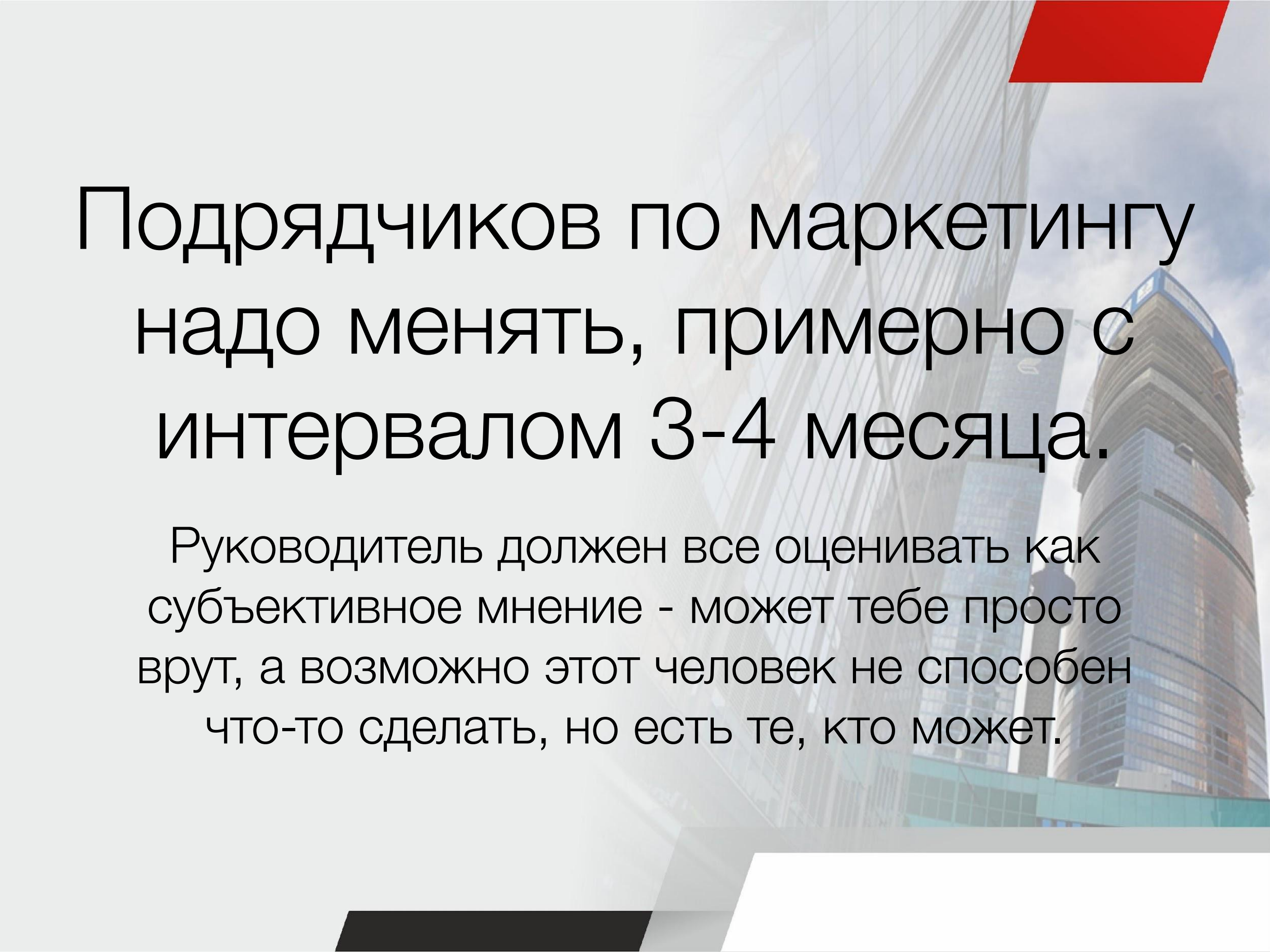
# Тестировать маркетинг аккуратно.

Тестировать разные направления,  
разных специалистов и не лить  
бездумно деньги





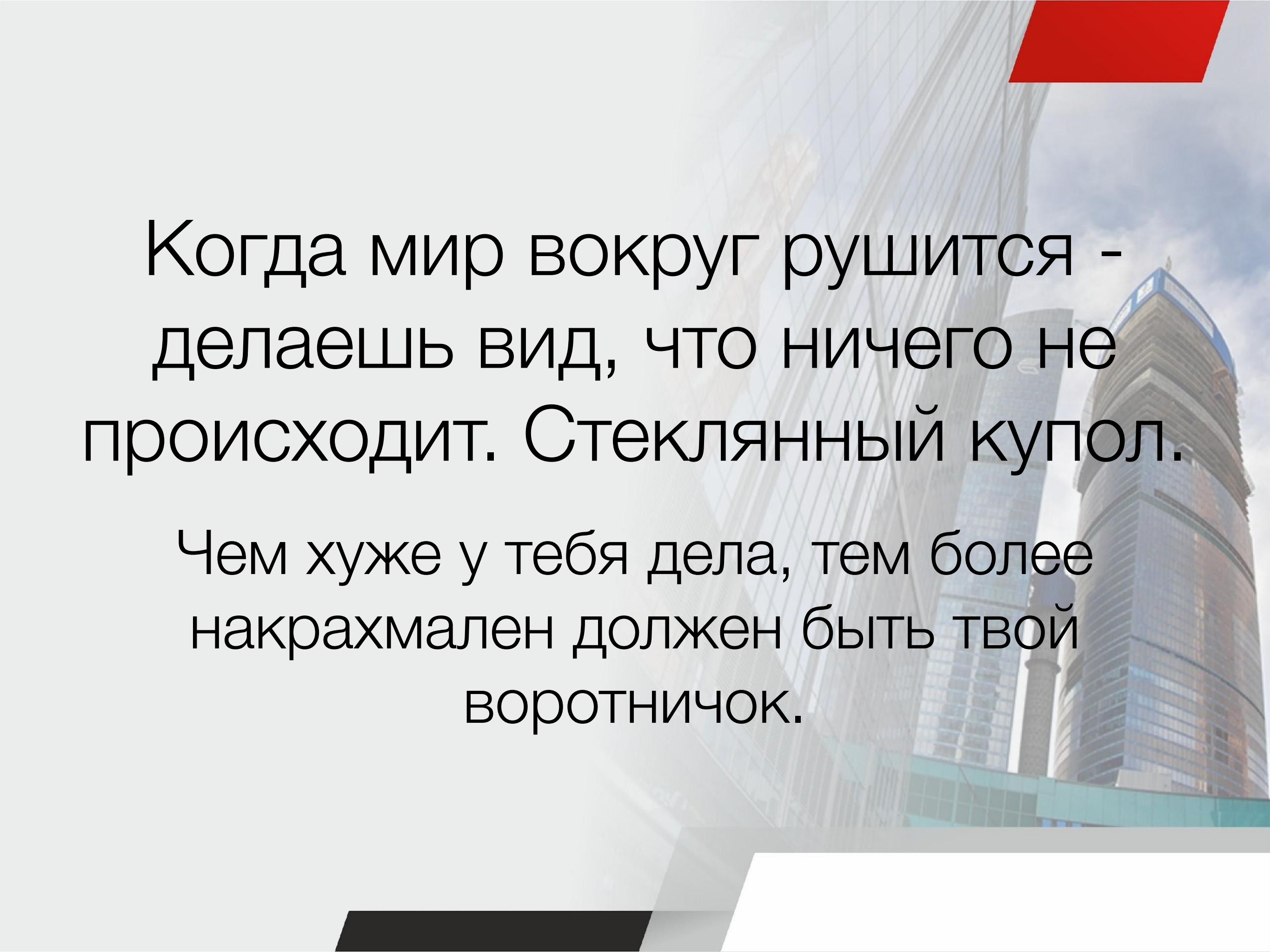
# Оклады - зло



Подрядчиков по маркетингу  
надо менять, примерно с  
интервалом 3-4 месяца.


Руководитель должен все оценивать как субъективное мнение - может тебе просто врут, а возможно этот человек не способен что-то сделать, но есть те, кто может.





Когда мир вокруг рушится -  
делаешь вид, что ничего не  
происходит. Стеклянный купол.


Чем хуже у тебя дела, тем более  
накрахмален должен быть твой  
воротничок.




Надо постоянно делать  
правильные действия, даже если  
результат от них будет позже.

Долгосрочные стратегии






Используем сначала  
инструменты которые работают,  
и ТОЛЬКО ПОТОМ креативим.




# Задание на неделю






Провести собрание -  
рассказать про цели компании.  
Снять это на видео и выложить.

Рассказать: Цель компании, миссия,  
история - как пришли к этому, орг.  
политику какая есть обсудили.




С каждым членом команды обсудить цели компании и цели члена команды - чтобы они были в одну сторону.






Разместить вакансию  
маркетолога или рук-ля отдела  
маркетинга. Провести 3 интервью  
на маркетолога.

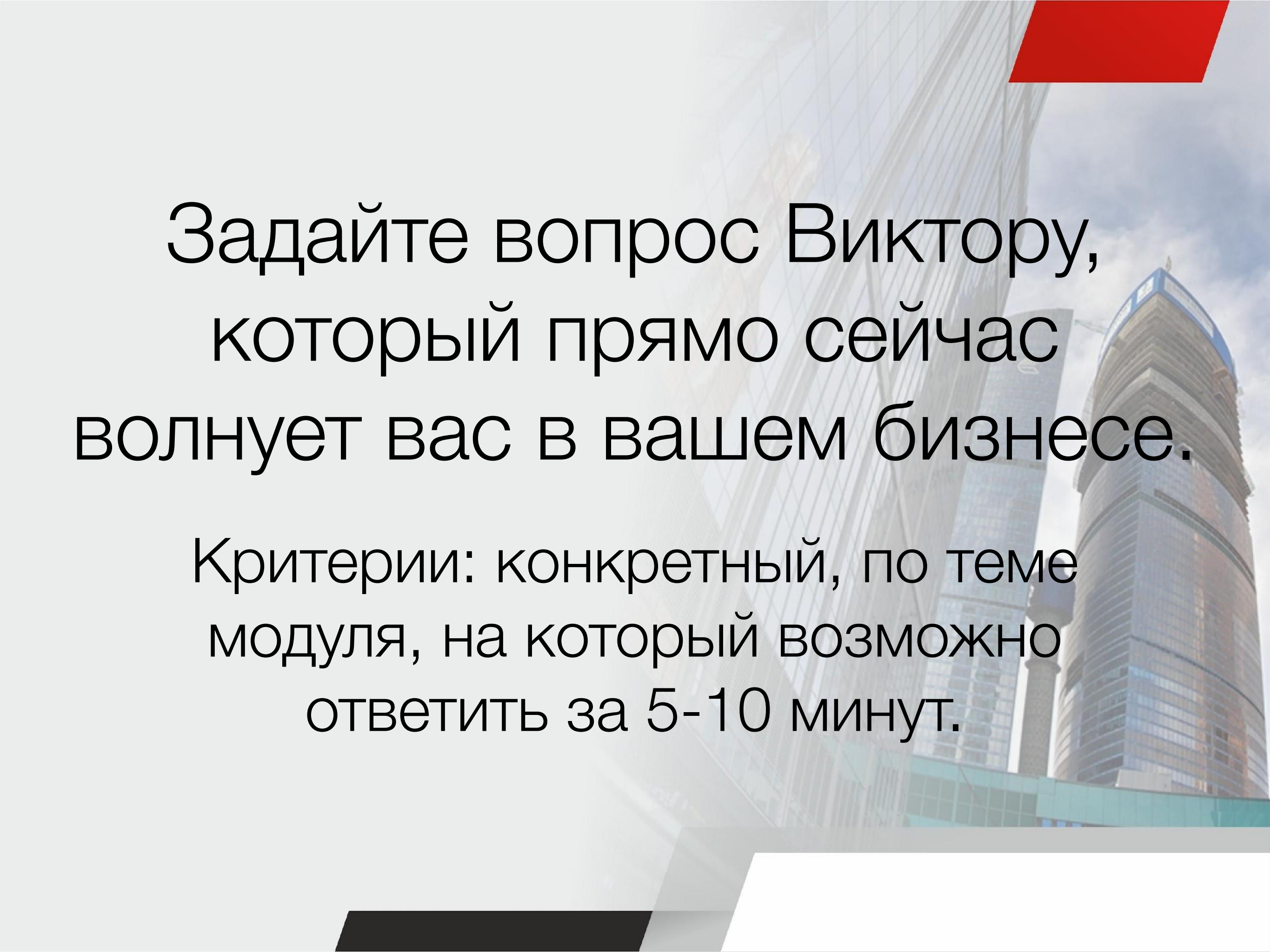


Разместить вакансию HR-менеджера или рекрутера.  
Провести 3 интервью.





Разместить вакансию  
бизнес-тренера.  
Провести 3 интервью.



Задайте вопрос Виктору,  
который прямо сейчас  
волнует вас в вашем бизнесе.

Критерии: конкретный, по теме  
модуля, на который возможно  
ответить за 5-10 минут.





Все красавцы!