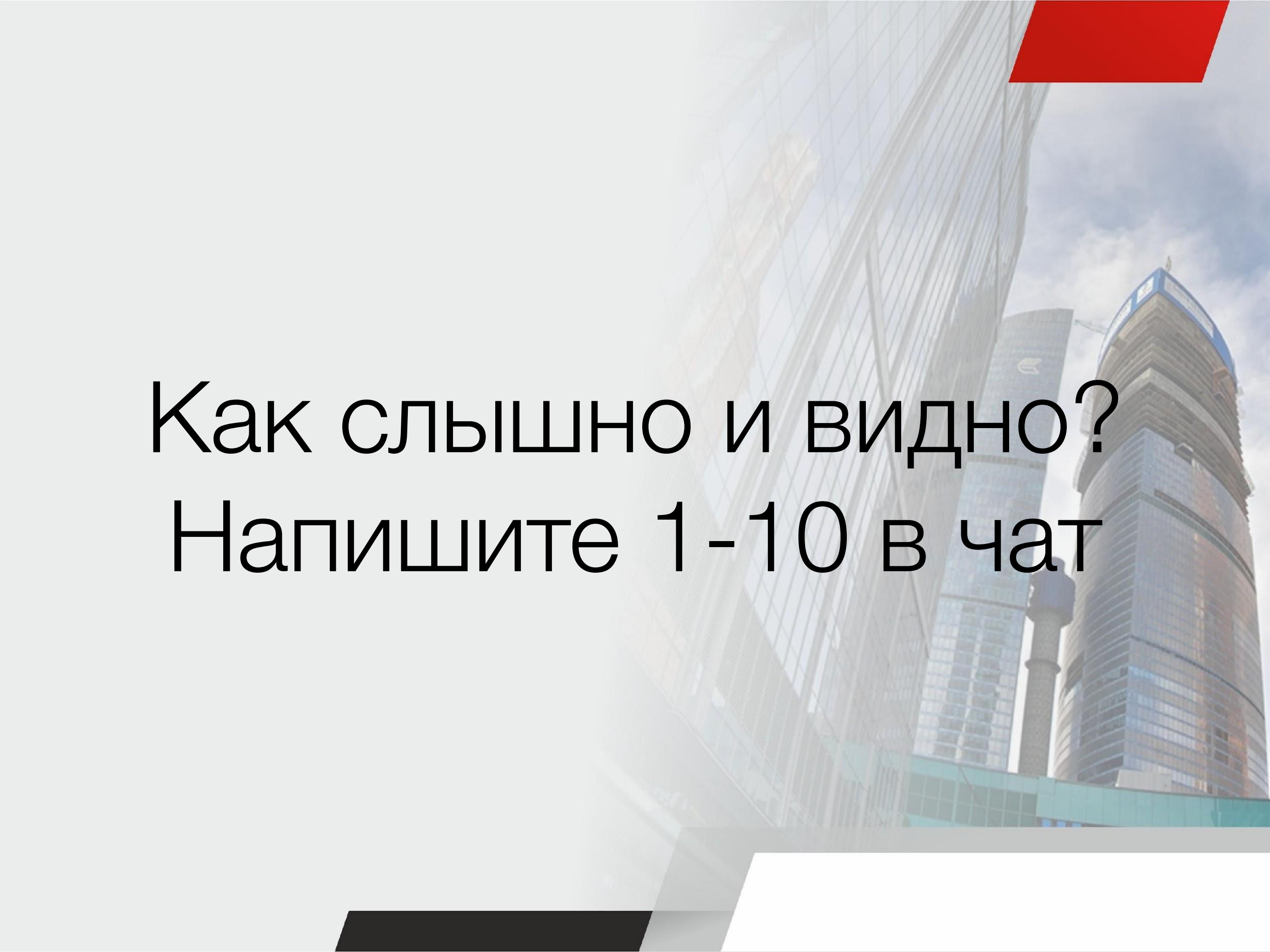
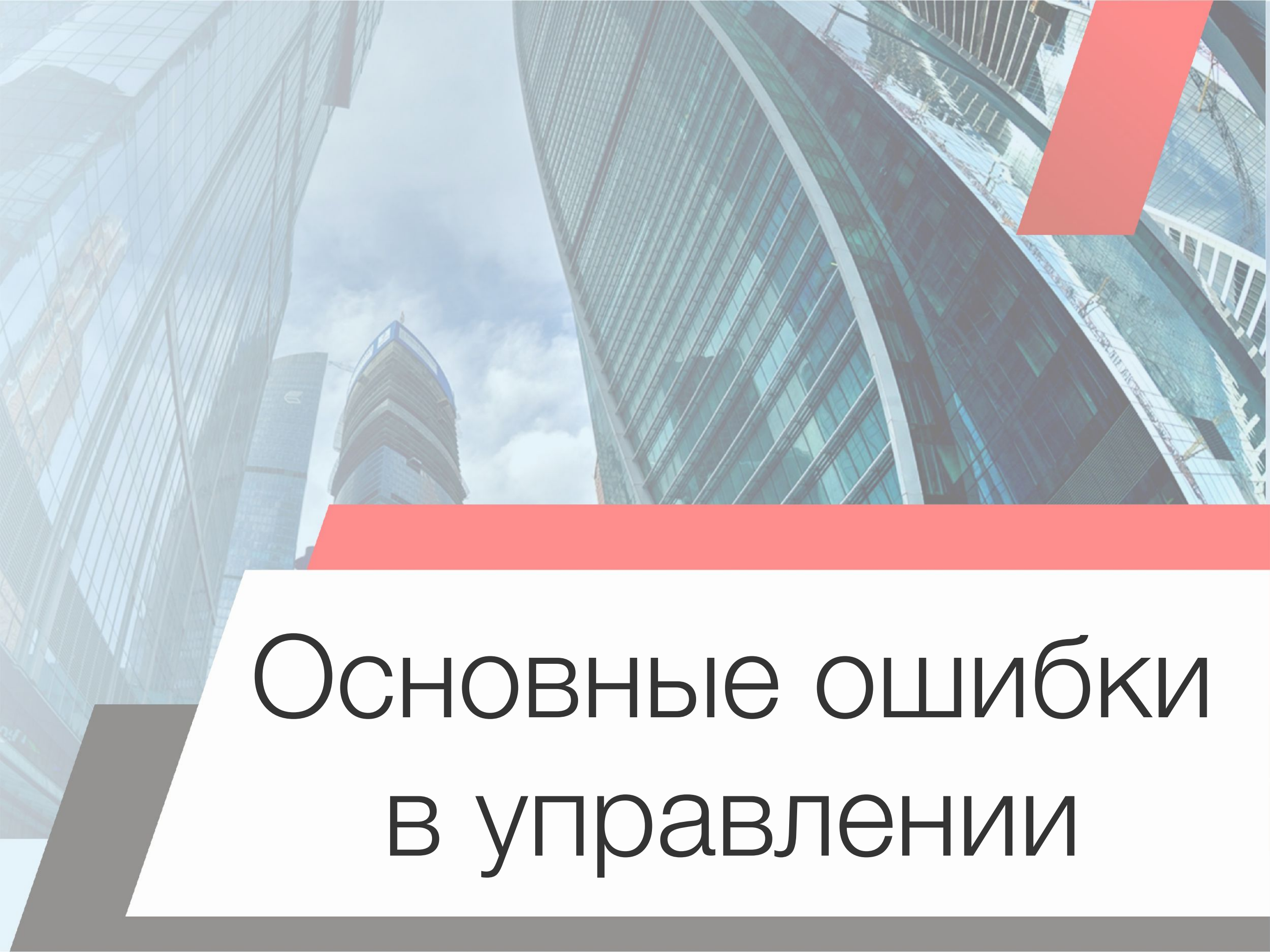





Модуль 10.
Эффективное управление АН
АН на МЛН. Первый поток



Как слышно и видно?
Напишите 1-10 в чат




Основные ошибки в управлении




Питать иллюзии, что без
рекламы будут продажи



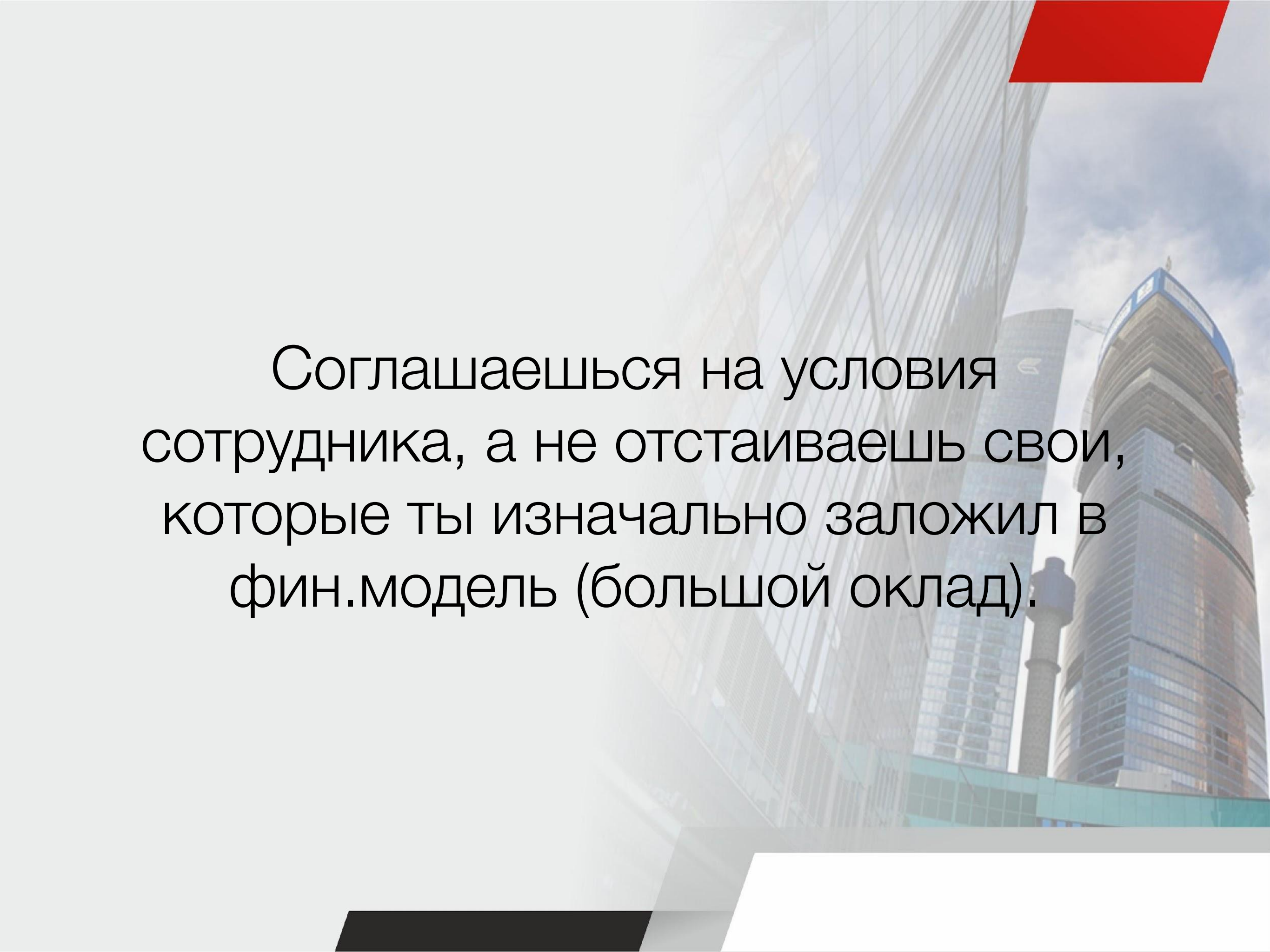
Покупать картину мира
СОТРУДНИКОВ-ТОШНОТИКОВ




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



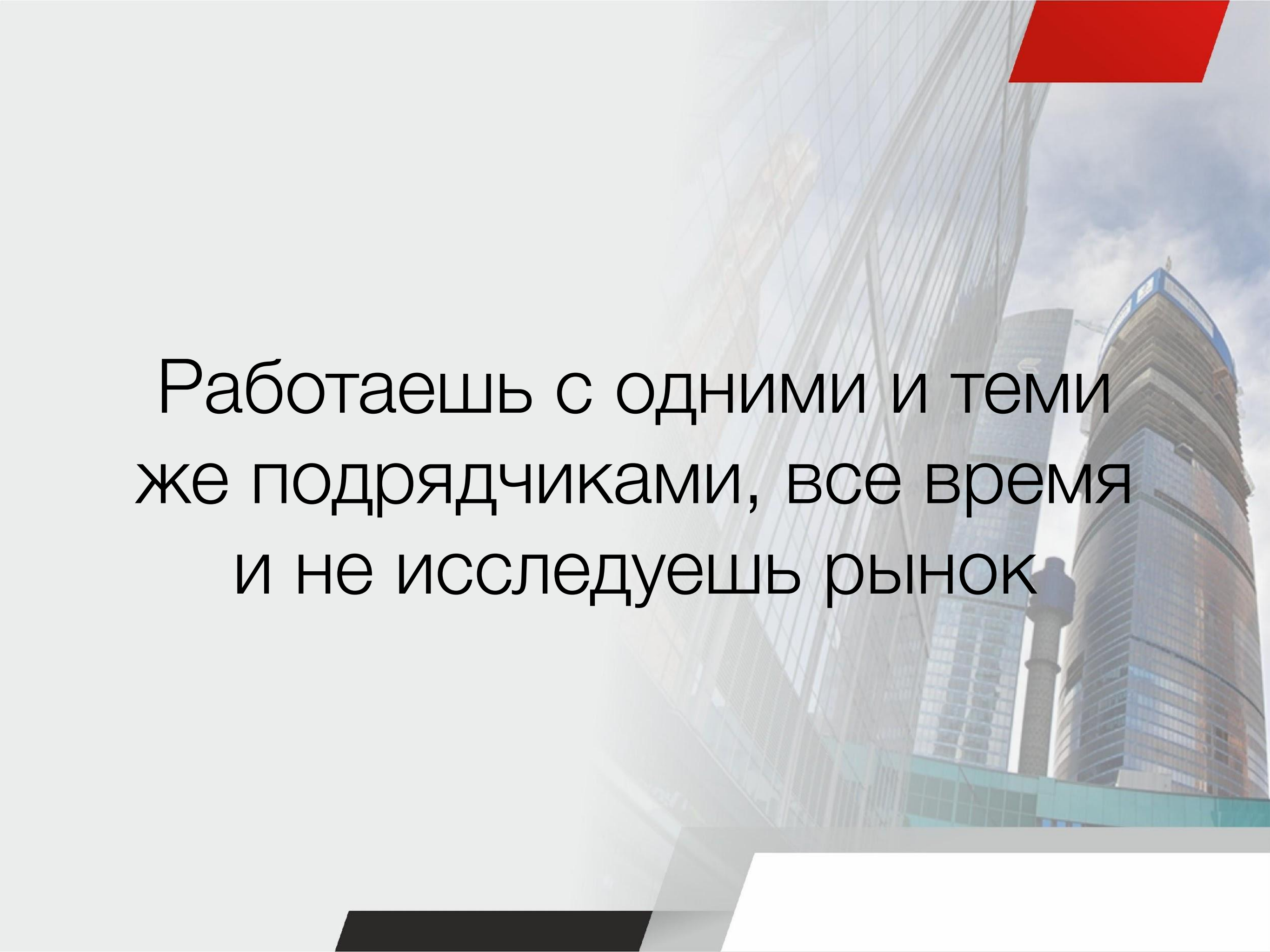
Продолжаешь собеседование,
даже когда за первые 10 минут
понял, что человек тебе не
подходит




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



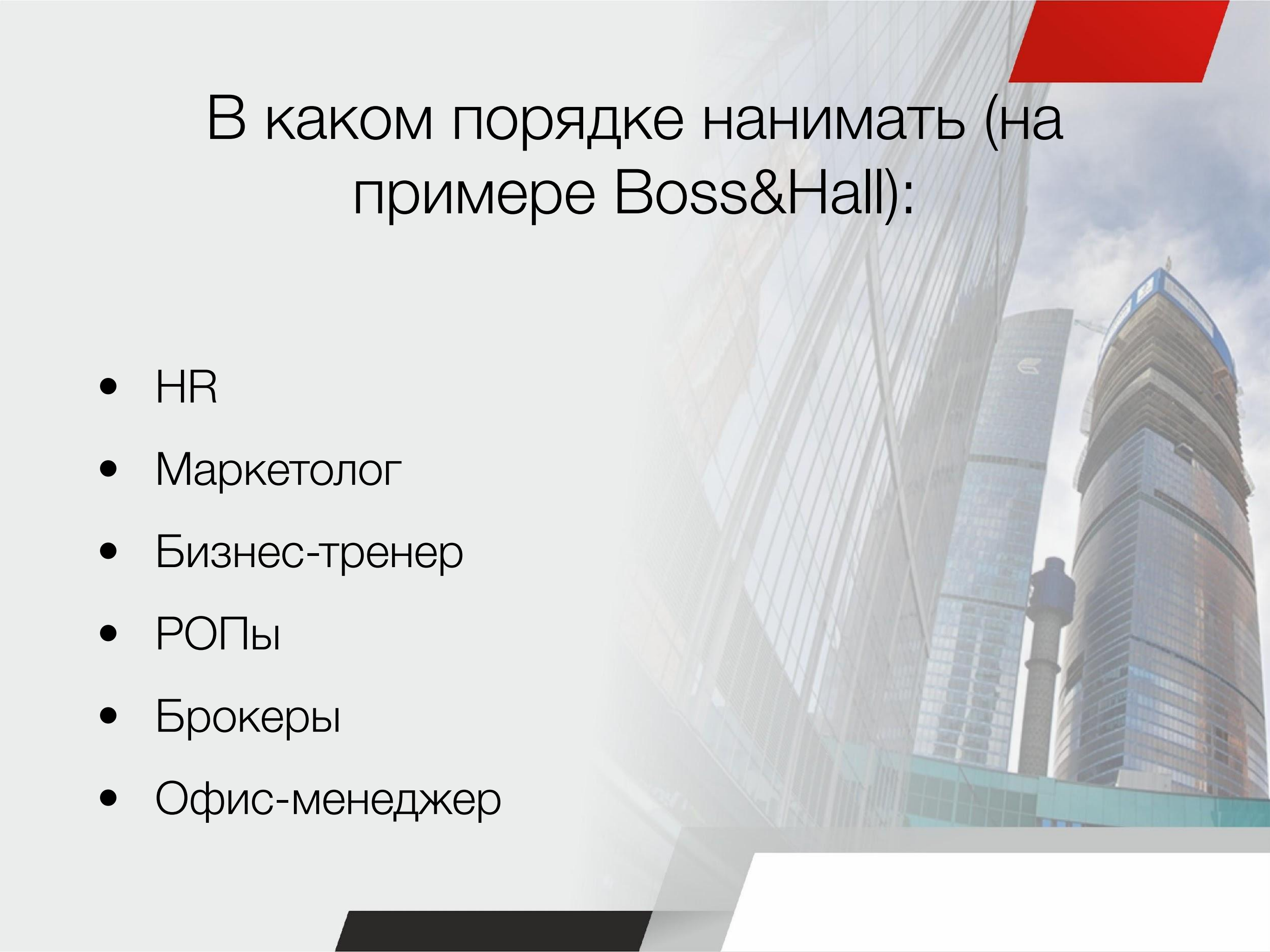
Сначала используем
инструменты, которые
работают, потом креативим



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

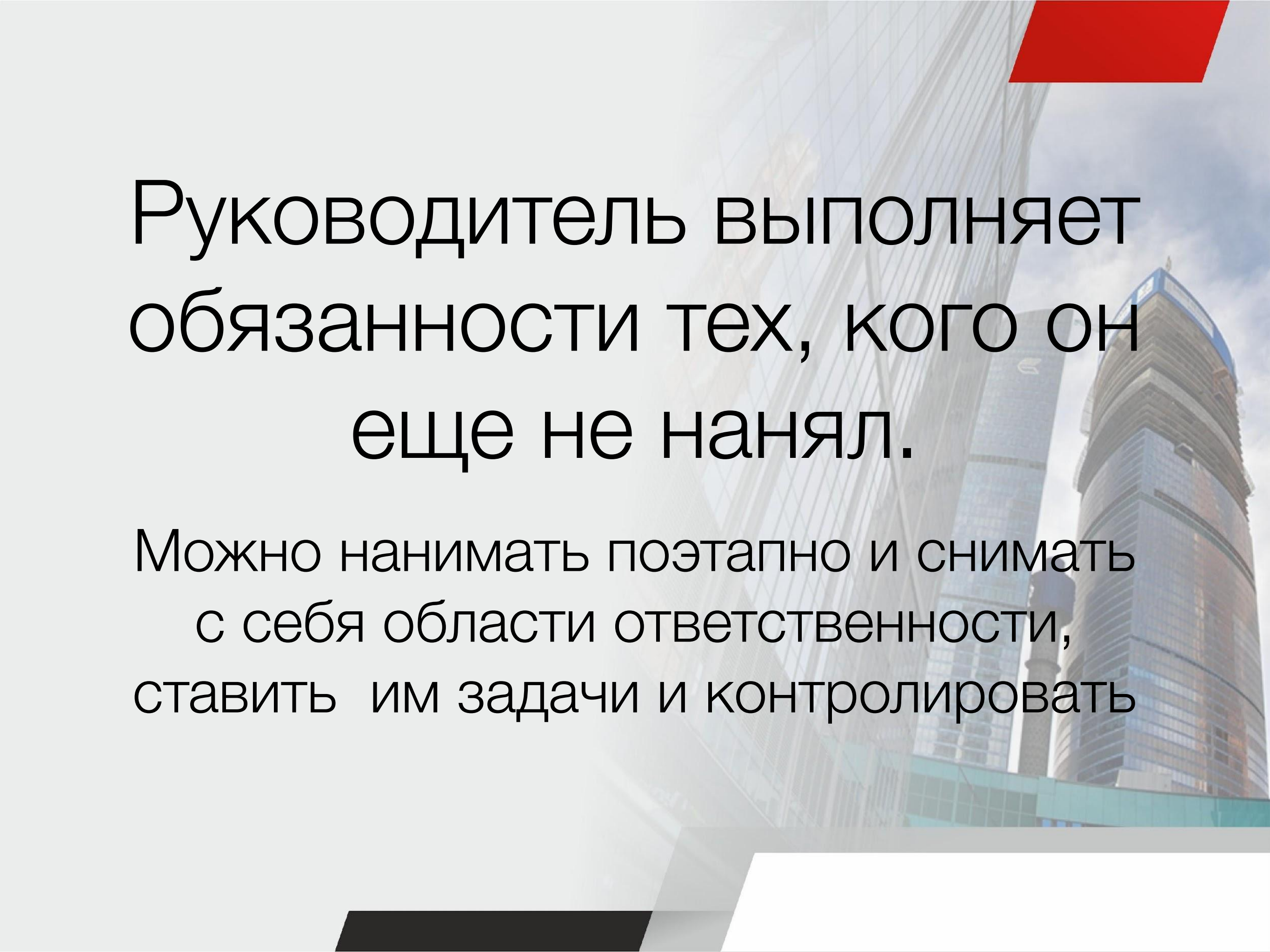


В каком порядке нанимать (на примере Boss&Hall):

- 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

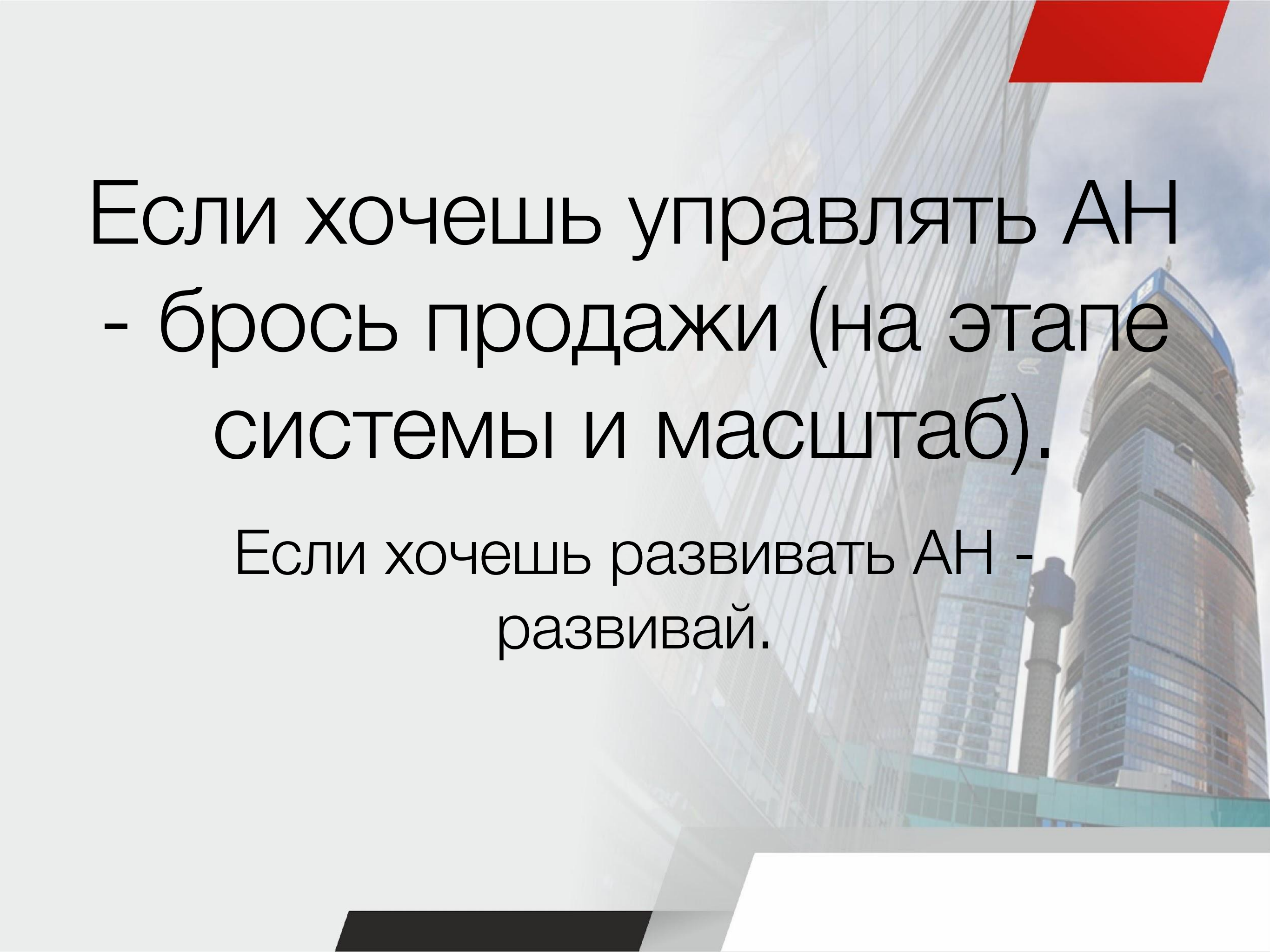


Либо ты продаешь свою
картину мира,
либо покупаешь чужую




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.

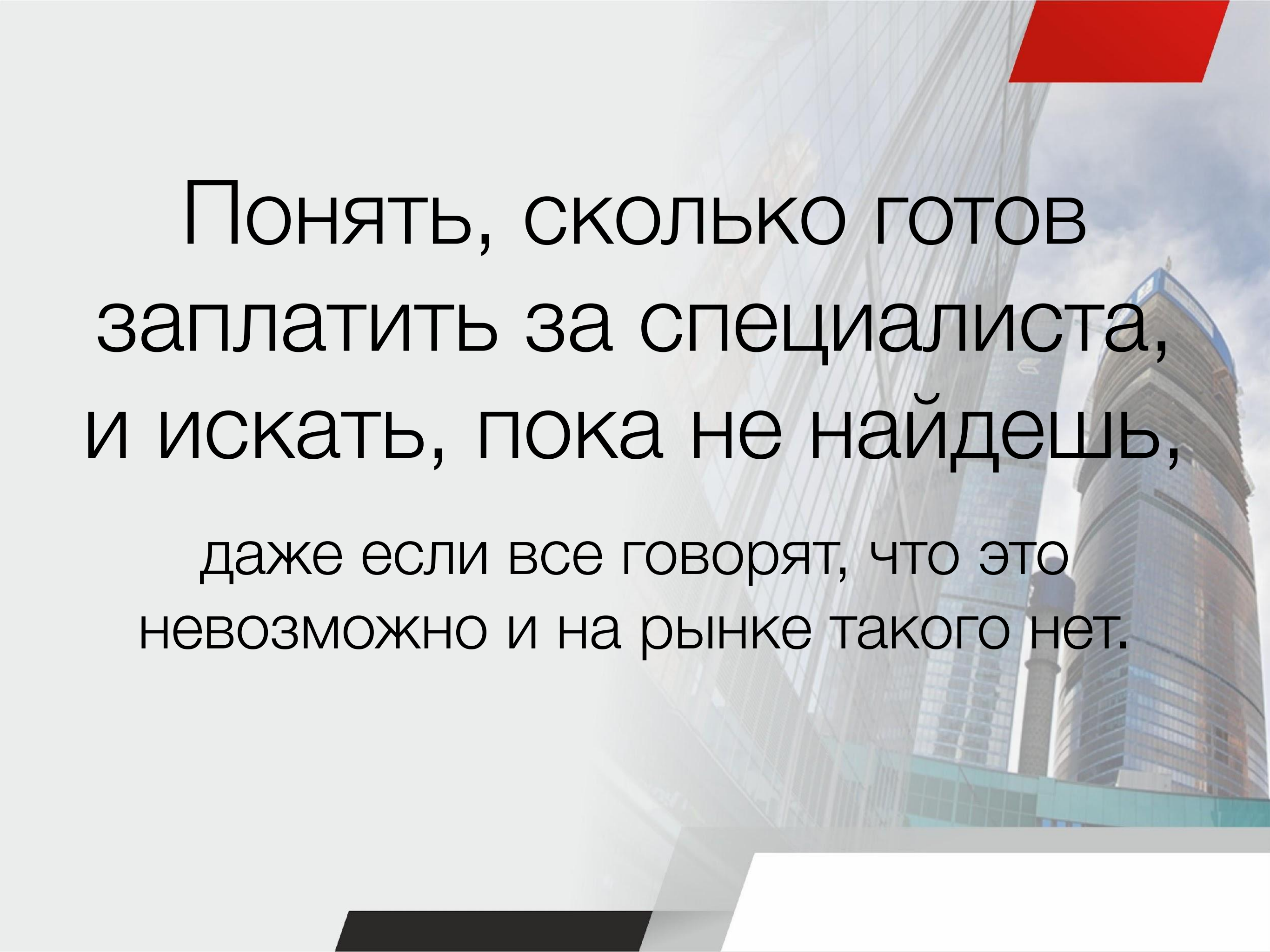


Продажники должны
всегда быть голодными
на лиды.




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

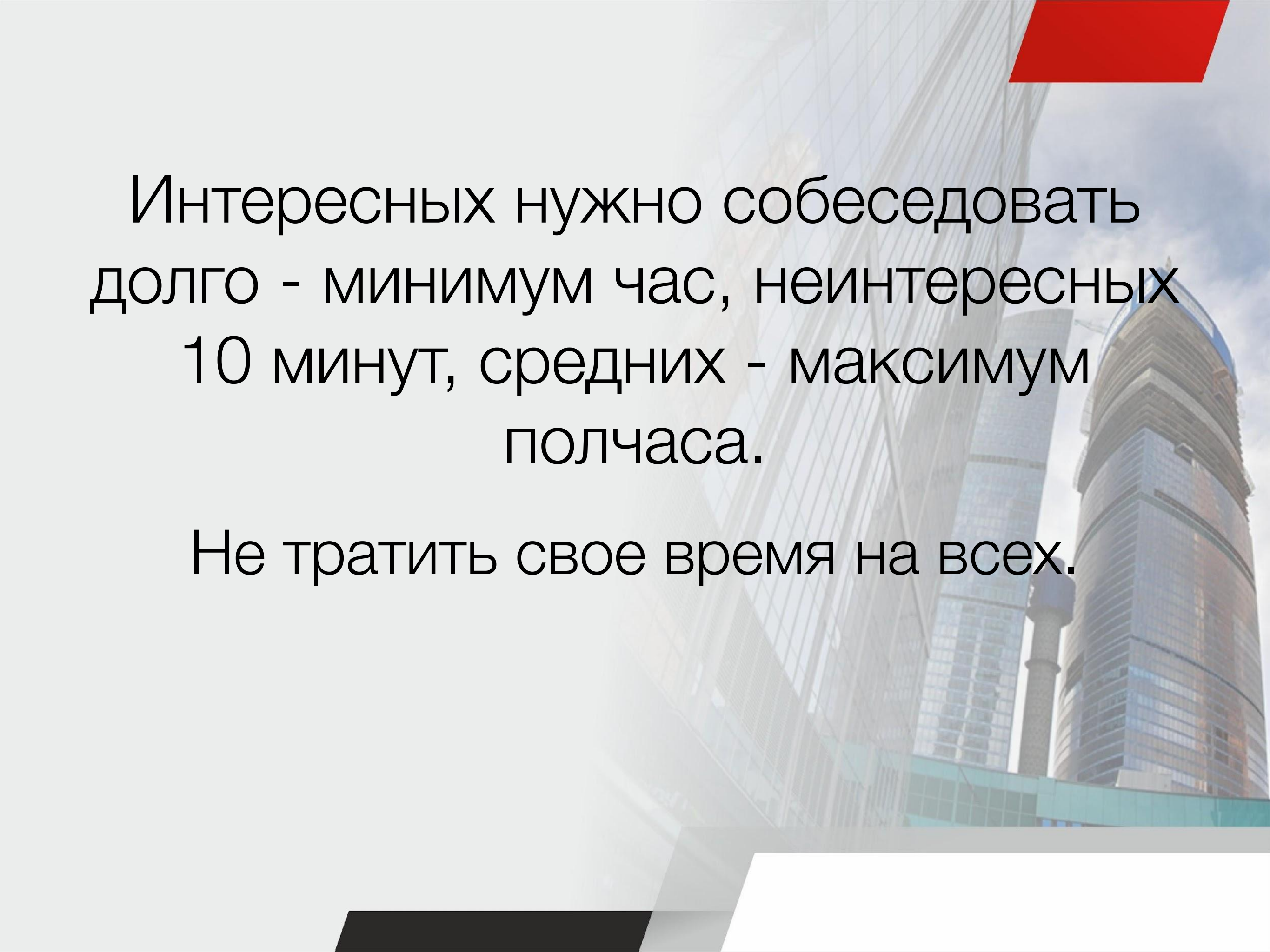
Пример - 46 собеседований на
маркетолога в Boss&Hall.



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



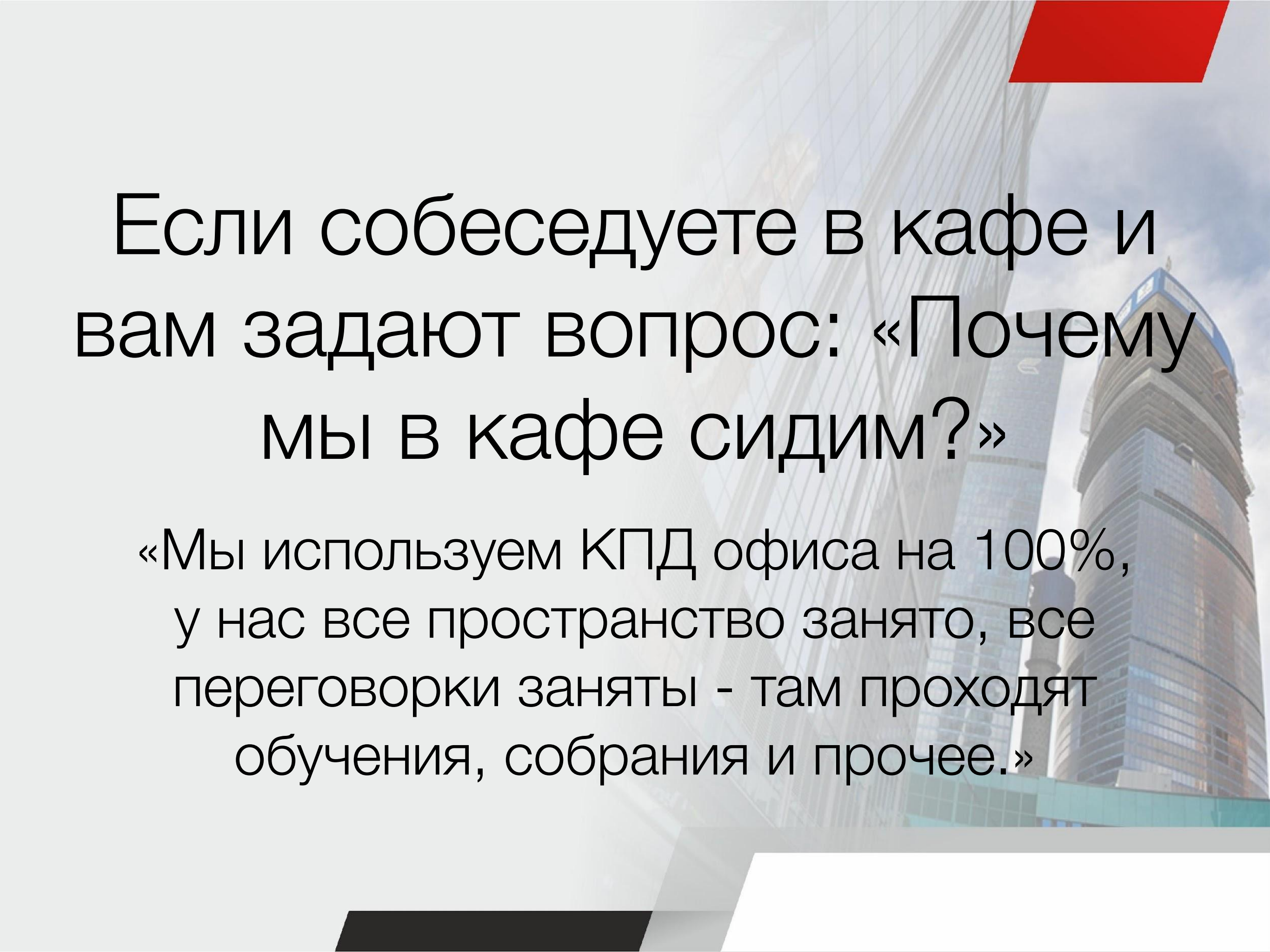
Интересных нужно собеседовать
долго - минимум час, неинтересных
10 минут, средних - максимум
полчаса.

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.»

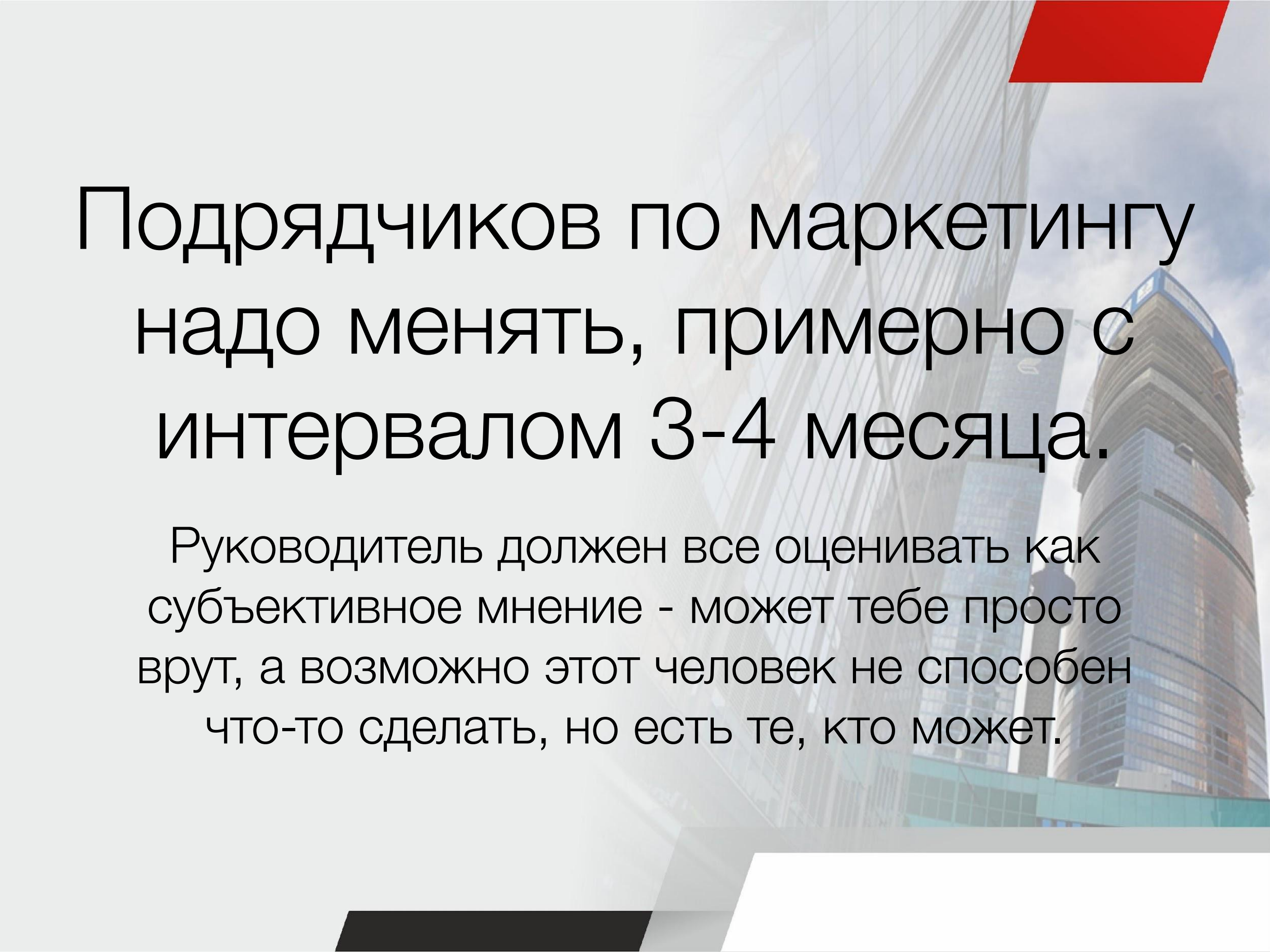


Тестировать маркетинг аккуратно.

Тестировать разные направления,
разных специалистов и не лить
бездумно деньги

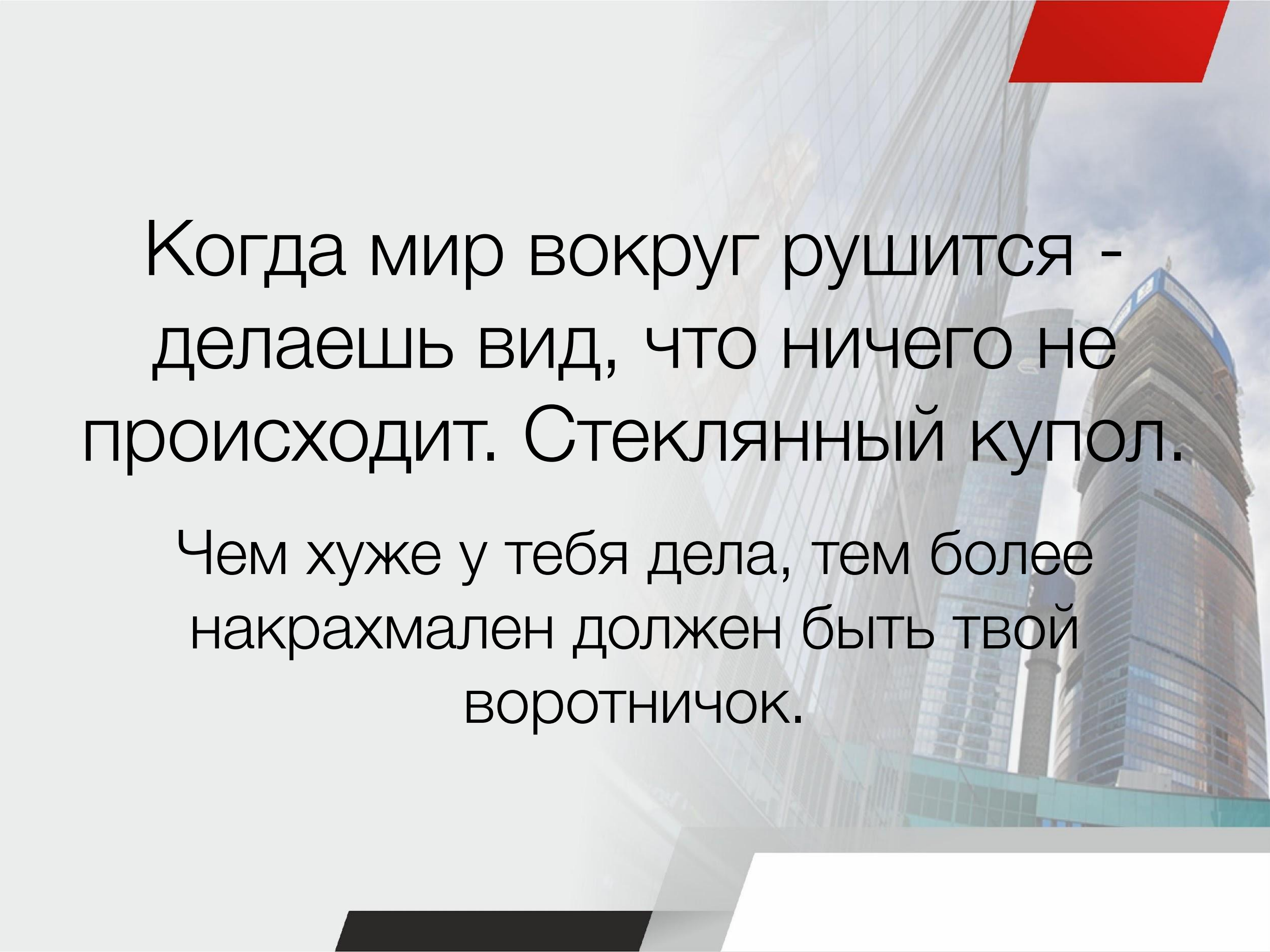


Оклады - зло




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.



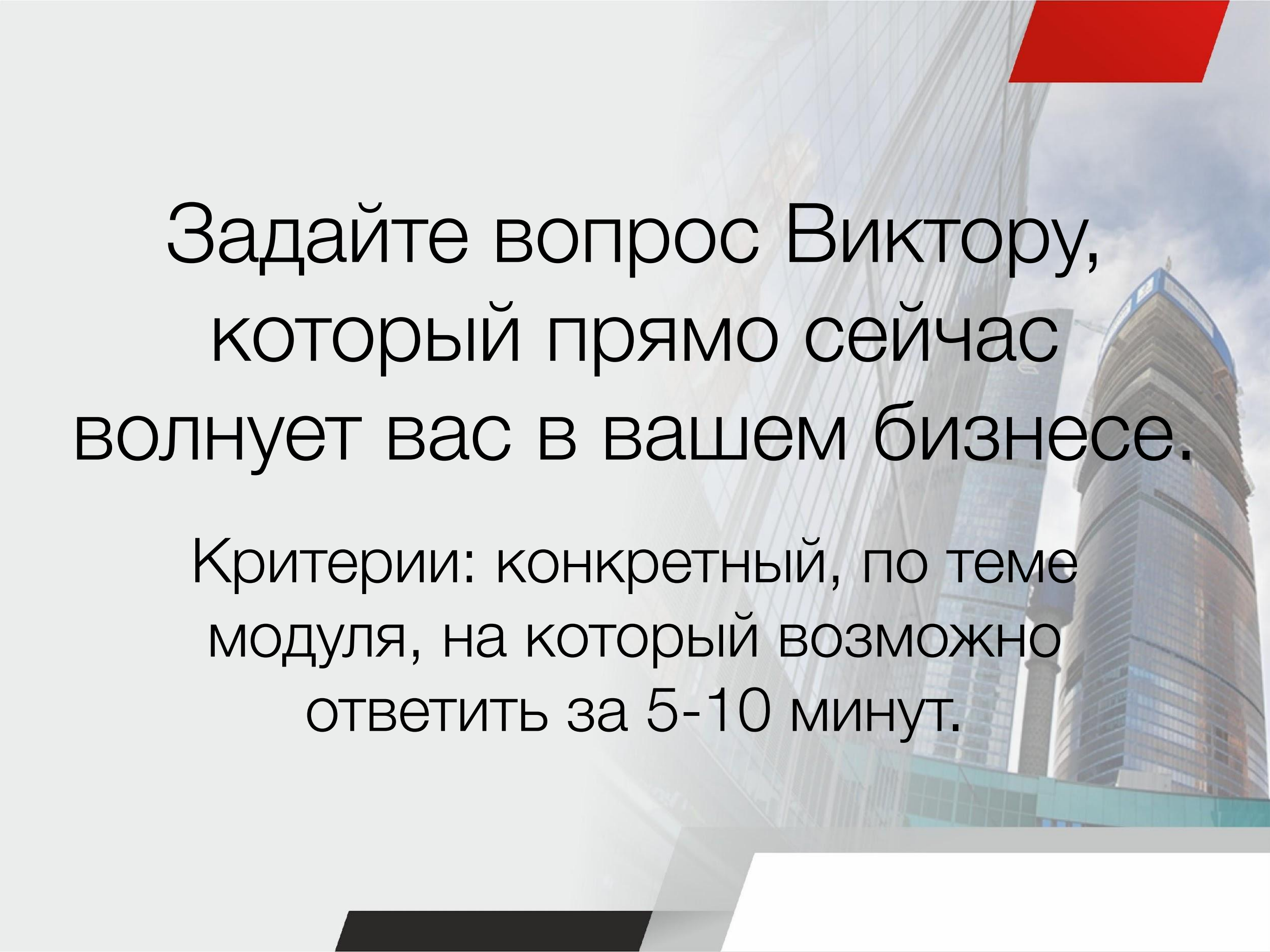
Разместить вакансию
маркетолога или рук-ля отдела
маркетинга. Провести 3 интервью
на маркетолога.



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!