

ОТ РЕДАКТОРА

«ТЫ – ХОРОШИЙ ПАРЕНЬ, НО ХОРОШИЙ ПАРЕНЬ – ЭТО НЕ ПРОФЕССИЯ!»

Прежде чем новенький номер информационного выпуска попадает к вам в руки, он проходит немалый путь. Печать, верстка, написание материалов... Но начинается все с обсуждения. О чем будет тема номера? Хочется, чтобы вам было интересно читать, а нам – не менее интересно писать. Чтобы тема была важная, актуальная, касающаяся если не всех, то практически каждого.



После выхода печатно номера мы начали получать ваши отклики. Нам очень приятно, особенно, когда наши материалы смогли вам помочь.

За месяц у нас накопилось много полезной информации, которой я хотела бы с вами поделиться.

Наш мир быстро меняется. Постоянно появляются новые технологии, продукты, изделия... В связи с этим, совершенствуются имеющиеся способы, подходы, устанавливаются новые связи, изменяются ориентиры, приоритеты, смещаются акценты. И в этих условиях российским предпринимателям приходится вести свой бизнес... подбирать персонал, адаптировать и т.д. Самое главное, следует помнить, что компания - это, прежде всего, люди. И успех компании зависит от количества людей, которым действительно интересна работа. Об этом и пойдет речь в этом номере.

Так что, извлекайте из этого информационного выпуска максимальную пользу.

Приятного вам чтения! До новых встреч!

С уважением,
Анастасия Соколушина

ЛЕНТА СОБЫТИЙ

Совместно с консультантами Центра обучения:

- проведены консультации по этике, улаживанию конфликтных ситуаций, а также - консультирование по финансовому планированию и организации управления отделом;
- обеспечена работа внутреннего класса обучения в двух компаниях;
- разработаны должностные инструкции в одной компании;
- проведен конкурсный отбор на должность PR-специалиста и специалиста по развитию.

20-21 февраля «Центр обучения «Деловая инициатива» совместно с компанией «ГАЗЛЮКС Трейд» (г. Москва) провел **интерактивный семинар «Эффективные продажи»** для сотрудников сети магазинов «Газтехника».

9 февраля состоялся **интерактивный семинар «Мой отдел продаж – моя команда!»** для руководителей и ведущих специалистов компаний ОРСКА.

10-11 февраля повышали свою квалификацию руководители отдела продаж и менеджеры «Уральской нефтехимической компании» на **бизнес-тренинге «Эффективные продажи»**.

16 февраля с успехом прошел бесплатный **мастер-класс «Цели и барьеры: как достичь невозможно-го?»** в рамках IX Специализированной выставки «Нефть. Газ. Энерго - 2012».

28 февраля - 1 марта участие в тренинге **«Эффективные продажи»** приняли представители компаний: «Алекс-Сервис», ЗСМ «АРГО» (г. Новотроицк), «АРИА-АиФ», «АСТ-графика», «Дизайн-проект», «Евротехника», «Информсервис», РК «Максимум» (г. Орск), «РВТ» (г. Орск), «Сокарт», «Фирма «Легат» и мужского клуба «5 сезон».

ЭТО ИНТЕРЕСНО!

Где брать персонал. Решение!

На данный момент, самая выигрышная стратегия - не искать «звезд» вне, а выращивать их самим. Специалисты – «звезды», которые продуктивны, уже, как правило, где-то работают, и, в основном, хорошо себя чувствуют в тех компаниях. У них есть результаты, руководство их ценит и платит им хорошую зарплату, их поощряют и стараются удержать в компании. Поэтому такие специалисты не так часто покидают свои компании.

Единственный способ Вам получить такого специалиста – перекупить его. На первый взгляд, неплохой способ: нанять специалиста, который поможет построить весь бизнес, который поможет помочь открыть и развить новое направление или будет заниматься специальным проектом. Но посмотрите на перспективы. Что будет через год? Через два?

Специалисты, которые легко перекупаются, с такой же легкостью перекупаются и через год, и через два. Сегодня он пришел к Вам, а завтра конкурент предложит ему на пару тысяч рублей или условных единиц больше, и он с такой же легкостью покинет Вас, с какой и пришел. Он не будет думать нисколько, прежде чем дать свой положительный ответ.

Именно поэтому эта стратегия неэффективна, у нее нет перспективы.

Единственная выигрышная стратегия – выращивать

специалистов самим или обучать их, выстраивая систему обучения. И построить эту систему у себя в компании достаточно легко. Начните с того, что обозначьте для себя, что бы Вы хотели видеть в целом и что бы Вы хотели видеть от сотрудника в частности.

Перечислите правила, обозначьте организационную политику, правила игры, все, заканчивая узкоспециализированной областью, где Вы можете обучить специалиста именно этой должности. Тщательно прописывайте, что ожидается от человека именно в этой должности: как он должен делать свою работу, каков будет законченный результат его деятельности, как будет оцениваться его работа, как он будет мотивироваться, и, самое главное – каких результатов в будущем Вы от него ожидаете.

Создание таких стандартов должности и системы обучения легко внедрить в компанию. Об этом Вы можете узнать больше из административной технологии, которую применяет наша компания.

ЭТО ВАЖНО!

Что такое **правильный сотрудник**? Это человек, который **доялен** по отношению к компании, **продуктивен**, нацелен на результат и разделяет цели, ценности компании, **стремится** их достигать вместе с компанией. Этот человек хочет быть полезным и вносит большой вклад в достижение общего результата компании.

Согласно одной индийской легенде о сотворении мира, Всевышний сначала сотворил ракушку и опустил ее на дно моря. Там ракушка жила не вполне интересной жизнью. Ей не надо было делать ничего другого, кроме как открывать скорлупу, выпивать немного морской воды и снова закрывать ее.

Затем Всевышний сотворил орла и дал ему свободу полета и способность достигать самых высоких вершин. Но орлу пришлось заплатить за свободу: ежедневно ему пришлось бороться за добычу. Ничто само не падало ему в объятья. Когда у него были птенцы, для того чтобы достать достаточно корма для них, ему приходилось охотиться весь день. Но эту цену орел платил с радостью. Наконец Всевышний сотворил человека и сначала подвел его к ракушке, а затем к орлу и спросил, какую жизнь он выбирает.

Ава способа жизни.

Ракушка символизирует тех людей, которые не способны расширять свой кругозор. Цена этого в том, что на протяжении жизни им часто приходится делать одно и то же.

"Но ведь это простое решение",- скажете вы. Естественно, каждому человеку следовало бы выбрать судьбу орла. Но случается, многие решают так, что им не нужна ни жизнь орла, ни жизнь ракушки. Они хотят получить преимущества жизни орла, но не хотят платить за это. Поэтому ищут такую птицу, которая соответствует их ожиданиям. И наконец находят ее - это утка.

Утки в работе.

Вот несколько примеров, в которых характер утки четко различим. Случалось ли вам заходить в ресторан отеля через 15 минут после того, как официально закончился завтрак? Если при этом вы встретитесь с уткой, то услышите: "Сожалено, но вы опоздали. Разве вы не видели табличку снаружи? Завтрак подаем до десяти часов. Кря-кря-кря..."

Орел, наоборот, скажет: "Шведский стол, к сожалению, мы уже убрали. Приготовить ли что-нибудь на кухне для вас? Что желаете?"

Знаком ли вам магазин стройматериалов? На площади в 5000 квадратных метров единственный продавец занят другим покупателем. Что произойдет, если вы вежливо вмешаетесь: "извините, у меня только один вопрос, где купить коричневую краску?". В этом случае утка ответит так: "Разве вы не видите, что я обслуживаю клиента? Я могу работать только с одним покупателем! Подождите, пока я не закончу. Кря-кря-кря..."

Несколько месяцев тому назад я хотел поселиться в одной из гостиниц Атланты. Место было забронировано. Когда я подошел к стойке, администратор сообщила, что бронь, к сожалению, не действительна, а отель переполнен. С этим она оставила меня. Я настаивал на своих правах. Но единственное, что администратор смогла сказать: "Если отель полный, значит полный. Я не могу сотворить для вас номер. Кря-кря-кря". Дальше она не пожелала заниматься мной. Ага, подумал я, это утка. Поэтому сказал, что хочу поговорить с начальником. Она безучастно ответила: "Он скажет то же самое". С этими словами администратор хотела исчезнуть за дверью. Наверняка за этой дверью был утиный водоем, и она возвратилась бы с другой уткой.

Я попросил ее позвать орла. "Кого-кого" - допытывалась она. Я объяснил ей: "Позовите кого-то, кто не знает заранее, что ничего не получится. Менеджер, который спешил ко мне, действительно был орлом и сказал: "В самом деле, отель переполнен. Мы сделали ошибку, извините. Хотелось бы найти как можно раньше подходящее решение. Я немедленно позволю, чтобы подыскали гостиницу такого же уровня с апартаментами для вас. Разницу в стоимости мы конечно же оплатим. Я могу позвать Вас в наш ресторан, пока будем звонить?"

Различия

Узнаете орла? Орел действует, пока утка крикает. Ее крикание состоит из сплошных отговорок, объяснений, бессмысленной болтовни, ворчания и топтания на месте. Уток однажды уволят.



Они первые кого принесут в жертву при кризисе. И потом она скажет: "Какая несправедливость! Наверное, мое лицо не нравилось начальнику". А орлов продвинут по службе. Важно не быть утками и не крикать вместо того, чтобы стремиться к достигнутому результатам. А в отделе, фирме или группе избегайте уток!

Есть те, кто считает что уток тоже можно мотивировать. Но знаете, что получится тогда из утки? Мотивированная утка.

Вот некоторые различия между утками и орлами:

- ✓ Утки говорят: "Я не могу себе это позволить!" Орлы спрашивают: "Что делать, чтобы позволить себе это?"
- ✓ Утки пессимисты, а орлы оптимисты.
- ✓ Утки рассказывают друг другу негативные впечатления. С этой целью даже устраивают утиные встречи. Орлы преимущественно говорят о положительных делах.
- ✓ Утки делают только обязательное, необходимое и часто даже этого не делают. Орлы пройдут и следующую за последней милю. Делают больше, чем от них ожидают.
- ✓ Утки работают медленно, их девиз: "Я в работе, а не в бегах!". Орлы все выполняют как можно быстрее. Утки все знают лучше других и всегда найдут причину, чтобы не делать ничего. Орлов можно обучать, они просто сделают все, что надо.
- ✓ Утки ищут отговорки, а орлы - решения.
- ✓ Утки не берут на себя никакого риска. Орлы иногда боятся, но при этом действуют. Они храбрые.
- ✓ Утки работают с 10 утра до 6 вечера. А орлы - часто с 6 утра и до 10 вечера.
- ✓ Утки в каждой возможности ищут проблему. Орлы находят в проблемах возможности.
- ✓ Утки плохо отзываются об отсутствующих, при этом кажутся себе лучшими. Орлы говорят положительные вещи и молчат.
- ✓ Уткам нужно время для принятия решения, но они могут быстро передумать. Орлы быстро принимают решения потому что их ценности чистые и они доверяют своей интуиции.
- ✓ Утки сосредотачиваются на трудностях и крикают. Орлы сосредотачиваются на решениях и действуют.
- ✓ Утиная душа много лет помнит ту несправедливость, от которой пострадала. Орел прощает.
- ✓ Утки ждут, чтобы их накормили, и если не получают достаточно, крикают. Орлы принимают ответственность и добывают себе то, что хотят.
- ✓ Уткам приходится любить то, что у них есть. Орлы создают себе то, что желают.

Победители живут как орлы!

По материалам Бодо Шефер