



Успешное построение команд



Для чего необходимо построение команд/структур?

together on the top

2



1. Дает возможность полного использования всех возможностей нашей системы
2. Временной фактор
3. Невозможность перехода на следующий уровень без наличия структур в команде
4. Команда быстрее создает известность и имидж
5. Работа в команде изначально успешнее, чем работа в одиночку (принцип: $1+1=3$)



Успешное построение команд

**Личный
оборот**



**Ограниченный бизнес
Ограниченный успех**



**Структурный
оборот**



**Неограниченный бизнес
Неограниченный успех**

**Почему бы не использовать те возможности, которые
предлагает наша система?
Где еще Вы можете зарабатывать в двойном размере?**

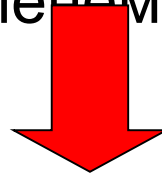


Преимущества личного оборота

- Постоянный контакт с клиентами
- Возможность знакомства с потенциальными сотрудниками для построения структур
- Функция примера для сотрудников
- Независимость от группового оборота посредством личного заработка



- **Время демократично** – у каждого из нас только 24 часа в сутки
- **Время невозможно купить**
- **Время можно только использовать хорошо и эффективно**
- **Нельзя управлять временем**



**Вы можете управлять только одним – самим собой!
Но, несмотря на это, Ваши возможности и заработок
будут ограничены!**



Пример:

Предположим, что наша цель – при сдаче 100 единиц в месяц – достичь 6 уровня.

Уровень	Необходимое кол-во единиц	Месяцы
Уровень 3	700 единиц	достигнуты
Уровень 4	+ 2.300 единиц	23 месяца
Уровень 5	+ 7.000 единиц	70 месяцев
Уровень 6	+15.000 единиц	150 месяцев
ВСЕГО	25.000 единиц	Более 20 лет

Кто из Вас хочет пройти этот путь?



Успешное построение команд

Построение собственного бизнеса

together on the top

7

- ➡ Постройте как минимум 5 структур
- ➡ Привлекайте в качестве сотрудников «мультипликаторов»
- ➡ Пытайтесь заслужить уважение руководителей

Только с теми сотрудниками, которые сами строят структуры, Вы придете к прочному успеху!!!



Пример:

В Вашей структуре 3 сотрудников, общая продукция которых составляет 400 единиц в месяц

Уровень	Необходимое кол-во единиц	Месяцы
Уровень 4	+ 2.300 единиц	6 месяцев
Уровень 5	+ 7.000 единиц	18 месяцев
Уровень 6	+15.000 единиц	38 месяцев
Итого	25.000 единиц	Более 5 лет

Кроме того, для перехода на следующий уровень Вам не будет хватать структур!



Уровень 4: как минимум 2 активных сотрудника 2 уровня

Уровень 5: как минимум 2 активных сотрудника 3 уровня, и один сотрудник 2 уровня

Уровень 6: как минимум 2 активных сотрудника 4 уровня, один сотрудник 3 уровня и один сотрудник 2 уровня



КТО ЭТИ ЛЮДИ:

Джон Фокс?

Митчел Л. Кох?

Рэй А. Крок?

Бруно Сакко?

Оливеро Тоскани?



**Компании, в которых эти люди добились успеха,
известны каждому из Вас:**



Рэй А. Крок
1. Директор

UNITED COLORS
OF BENETTON.

Оливеро Тоскани
Главный фотограф



Mercedes-Benz

Бруно Сакко
Главный дизайнер

Microsoft®

Митчел Л. Кох
Президент отдела продаж

Coca-Cola

Джон Фокс
Лучший продавец



Александр завоевал Индию, он сделал это один?

Цезарь разгромил Галлию. Разве с ним не было хотя бы повара?

Бертольд Брехт





- При строительстве пирамид, при перетягивании каната и при ведении войны превосходство большого числа людей не один раз было доказано.
- Это очевидно - даже фараоны, капитаны команд и генералы с удовольствием записывают на свой счет такие достижения!



Работа в команде означает повышение уровня успеха

- для каждого в отдельности
- для всей команды и
- для компании в целом



**Показатели работы
команды всегда выше
суммы всех отдельных
личностей (принцип: $1+1=3$)**





Разнообразие потенциалов в команде способствует более творческому и улучшенному выполнению задач.

Правило объединения сил, действует не только относительно физических, но и психологических нагрузок.



Введение

- НАСА посылает экспедицию на луну.
- Ряд предметов упаковывается в космическую ракету.

Шаг 1: Самостоятельная работа

Пронумеруйте 15 предметов в зависимости от их важности – каждый для себя.

Шаг 2: Работа в группе

Проделайте то же самое, еще раз, но в группе. При этом уделяйте особое внимание тому, чтобы все члены группы были согласны с нумерацией предметов.

Заключение:

- Закончив, зафиксируйте разницу между Вашей оценкой и реальной оценкой, выведите сумму.
- Проделайте это с Вашими личными результатами, с общей оценкой группы и сравните результаты.
- Проведите сравнение среднего показателя группы с общим результатом.



- 15 Спички
- 4 Продуктовые концентраты
- 6 50 футов нейлонового каната
- 8 Парашютный шелк
- 13 Переносная отопительная батарея
- 11 2 пистолета 45 калибра
- 12 Сухое молоко
- 1 200 штук стофунтовых баллонов с кислородом
- 3 Атлас луны

- 9 Надувная спасательная лодка

- 14 Компас с магнитом

- 2 5 галлонов с водой
- 10 Сигнальные огни

- 7 Аптечка
- 5 Переговорное устройство на солнечных батарейках

мало или нет применения на Луне
необходимы для ежедневного питания
необходимо для оказания помощи больным
Защита от солнца
Необходимо только на темной стороне
применение возможно для завода двигателя
в сочетании с водой – продукт питания
необходимо для дыхания
один из Важнейших способов
определения направления
Газ может быть использован для завода
двигателя для передвижения
нет применения, так как на Луне отсутствуют
магнитные полюса
важно, при потере жидкости
в случае подачи сигнала о помощи на
расстоянии
необходимо для ухода за больными
для передачи сигнала помощи на Землю

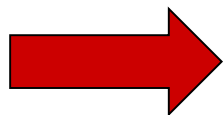


- Чем меньше разница между предварительным и правильным результатом, тем выше Ваши личные показатели.
- Лучший результат участника хуже, чем худший результат группы? Или результат участника даже лучше группового результата?





Несмотря на большой успех в команды, успех в значительной степени зависит от самоотдачи каждого участника!



Поэтому старайтесь привлечь только качественно хороших сотрудников в Вашу структуру!



Хорошие сотрудники должны привнести с собой, в первую очередь, хорошие личностные качества:

- Личностная компетенция
- Социальная компетенция
- Способность общаться
- Уже достигли успеха в другой профессии
- Желание заработать
- Подходят в мою структуру



Необходимые профессиональные навыки можно освоить!



Как распознать хорошего
сотрудника и потенциального
руководителя уже во время
собеседования?

Качество, а не количество!



Вы не должны упрашивать:



- У Вас есть **что** предложить
- Вы делаете Ваш **выбор**
- Не каждому предоставляется **шанс** работать у Вас!

Хорошие сотрудники знают, что они должны доказать свою квалификацию во время собеседования и поэтому воспринимают его серьезнее.



Избегайте сотрудников,
которые не были успешны
в предыдущих компаниях,
их неудача неизбежна!



Поймите из разговора, ради каких мотивов потенциальный сотрудник будет готов свернуть горы, как только он увидит хотя бы малейший шанс на успех.

Человека, который не ставит перед собой целей, не будет отдавать себя делу!



- Проинформируйте о всех преимуществах бизнеса
- Опишите в точности, что Вы ожидаете от нового сотрудника
- Приведите доказательство того, что индивидуальные цели и желания могут быть достигнуты в данном бизнесе
- Не забудьте указать на шансы получения образования и развития.



Показывайте только реальные перспективы!



1. Ваши цели, планы и желания, т.е. чего Вы еще хотите добиться в жизни?
2. Чего Вам еще не хватает для достижения этих целей? Как Вы думаете, что Вы в состоянии сделать для их скорейшего достижения?
3. Чем Вы занимаетесь в настоящий момент и насколько Вы удовлетворены Вашей актуальной рабочей ситуацией?
4. Позволяет ли Вам Ваша работа/должность сейчас регулярный отпуск за границей с семьей? Какой отдых Вы предпочитаете?
5. У Вас имеется недвижимость? Где бы Вы хотели жить? (дом, квартира)
6. Вы хотели бы сделать карьеру и что Вы готовы для этого сделать?
7. Если компания ЕВРОЛАЙФ предоставит Вам возможность работать, и при этом в короткий срок реализовать Вашу независимость, карьеру, достичь Ваших целей, сколько времени в неделю Вы готовы этому посвятить?
8. Вы бы воспользовались возможностью получения образования с целью повышения уровня профессионализма и успеха? Готовы ли Вы постоянно учиться?
9. Готовы ли Вы наряду с самостоятельной работой также работать в команде и придерживаться принятых норм и правил поведения, а также учиться на опыте руководителей? Если да, на каких условиях?
10. Опишите самого себя! Достоинства и недостатки.
11. Сколько бы Вы были готовы инвестировать в Вашу новую профессию, в Вашу предпринимательскую деятельность?
12. Каков оптимальный для Вас месячный доход, позволяющий достичь целей?
13. Если я Вам прямо сейчас покажу, как Вы можете прийти к желаемому доходу в компании ЕВРОЛАЙФ, были бы Вы готовы сразу же начать свою карьеру?



Участники подготавливаются в паре к собеседованию с потенциальным новым сотрудником:

1. Критерии потенциального сотрудника будут обговорены сообща заранее. Один из участников играет сотрудника ЕВРОЛАЙФ, другой потенциального нового сотрудника.
2. Ваша задача посредством ролевой игры показать всей группе, как завоевать нового сотрудника.
3. Анализ после каждой ролевой игры.



- ➡ Поначалу очень сложно оценить новых сотрудников
- ➡ Мы не хотим никому отказывать
- ➡ Мы заинтересованы в каждом, кто приносит бизнес

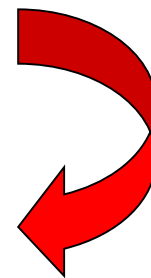
Но уже спустя 2–3 месяца после семинара Start-up мы уже предварительно знаем, кто из сотрудников не станет успешным!

Кто не показал успешных результатов к этому времени, скорее всего, не добьется успехов и в будущем!



- ➡ Посвящайте свое время заинтересованным сотрудникам!
- ➡ Воспитываете в сотрудниках желание работать самостоятельно!
- ➡ Те, кто достигает успеха только с Вашей помощью, всегда будет отнимать у Вас много времени и никогда не сможет работать самостоятельно!

**Качество, а не количество!
Поощряйте лучших !**



Чем лучше Вы производите отбор – насколько квалифицированной окажется Ваша предварительная работа, настолько больше хороших сотрудников Вы приобретете и настолько

успешнее будет Ваша карьера в Евролайф

