



**Систематическая работа
приносит долгосрочный успех**

Систематическая работа-долгосрочный успех



Потому что это самая успешная система, позволяющая полностью реализовать ваши желания и мечты.

Единственная задача: знать и использовать преимущества системы.

А это значит, что мы должны систематизированно работать с нашими сотрудниками!

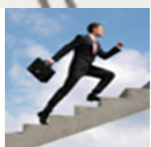


Систематическая работа-долгосрочный успех

Дубликация!



Шаг 1 - планирование



Систематическая работа-долгосрочный успех

Проведите 4 совещания-планерки в первый месяц

- каждый раз составляйте план на 1 неделю
- проверяйте успешность выполнения на следующем совещании

На 1-м совещании (запланируйте около 1,5 часов)

- Уточните «почему» нового сотрудника
- Разработайте историю продукта и бизнес-историю
- Согласуйте первые шаги с помощью карты целей



Найти ответ на «почему»



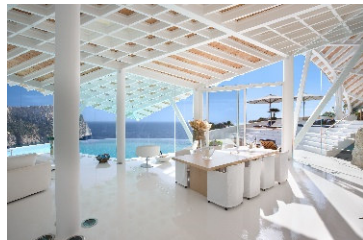
Ответ на «почему» – важнейшая мотивация человека



Систематическая работа-долгосрочный успех

Почему?

время	дополнительный доход
удовольствие	развитие
путешествия	финансовая свобода
знакомства	самореализация
пенсия	работа из дома
сам себе начальник	помощь другим
новая машина	отсутствие долгов
стиль жизни	признание
уровень жизни	внутреннее удовлетворение
образование	



Систематическая работа-долгосрочный успех

Индивидуальное задание: Ваше личное «почему»

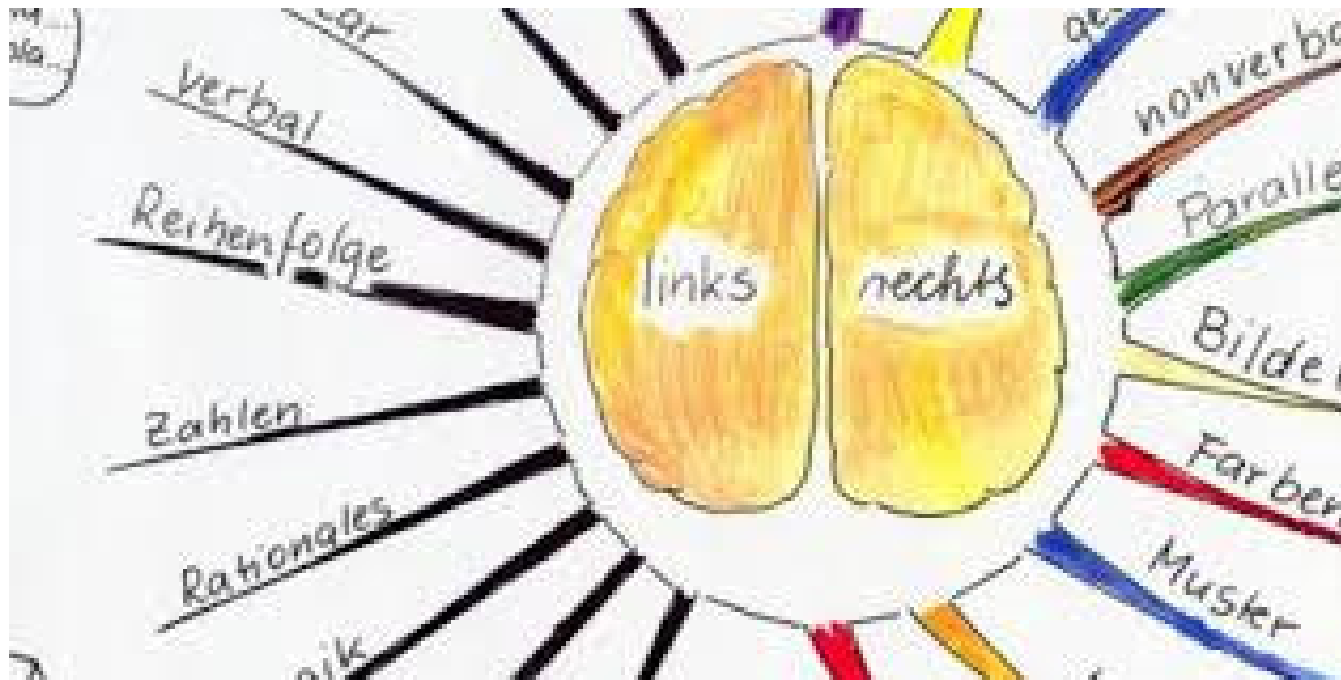
together on the top

8

- Определите свое личное «почему» (это ваша внутренняя мотивация для нашего бизнеса) одним коротким предложением или словом:
-
- Обсудите это в небольших группах, аргументируйте и ответьте на вопросы:
 - представляют ли отдельные «почему» достаточную мотивацию
 - как руководитель может использовать соответствующее «почему» в качестве мотивации.



Объединение обоих полушарий мозга





**Без контактов
нет контрактов**



Систематическая работа-долгосрочный успех

- Чтобы быть успешным в бизнесе, в первую очередь нужны контакты.
- Важнейшее правило успеха в сетевом маркетинге:

Разговаривайте **ежедневно**
с 5-10 новыми людьми



- Мы всегда начинаем с самых близких друзей, знакомых, членов семьи (теплые контакты).
- Почему мы начинаем с этих людей?
 - Мы можем дать шанс людям, которые много для нас значат
 - Этот шанс может изменить их жизнь
 - Вы можете получить честные отзывы от этих людей



- Необходим список имен
- Список контактов - это ваш ежедневный рабочий материал
- В начале напишите в список 10 самых важных людей (на примере сундука с сокровищами).
- Далее ваш круг друзей и знакомых
- Вносите сюда все новые контакты в будущем
- **Список контактов никогда не должен быть пустым!**



- Мы приглашаем первые 3-5 контактов на первую встречу на следующей неделе.
- Мы хотим просто назначить встречу, а это значит, что телефонный звонок займет всего 1,5–2 минуты.
- Не сообщайте никаких подробностей в этом звонке
 - Для первой встречи с вами
 - Если вы все еще не уверены в своих силах - для презентации с тренером
 - На местную бизнес-презентацию
 - Или онлайн-презентацию



1. Мне важно твое мнение

"Привет, ХУ, слушай, мне нужна твоя помощь. Я только начал работать в финансовом секторе и на следующей неделе у меня информационный вечер. Я хотел бы пригласить тебя, чтобы ты мог высказать свое мнение.

либо:

«Привет, ХУ, что ты делаешь в следующий четверг вечером? Приезжай ко мне на кофе, поговорим. Я начал работать из дома над различными финансовыми проектами, и мне нужно показать это тебе. Мне просто нужно твое мнение по этому поводу. Буду рад.»



2. Выделить преимущества

Привет, ХУ, как дела? Я должен тебе кое-что рассказать. Я нашел отличный способ зарабатывать деньги из дома. Это проекты в области финансов. Это было бы здорово для тебя, потому что... (Укажите здесь причину / мотив.)

Когда у тебя будет время на следующей неделе?



- Прохладные контакты:
 - Люди, которых я знаю, но не общался долгое время.
- Холодные контакты:
 - Абсолютно незнакомые люди



- Старайтесь узнавать 5-10 новых людей каждый день - это принесет вам около 2000-3000 новых контактов в год!
- Возьмите у этих людей визитную карточку, номер телефона или контакт в Facebook и запишите их в свой список клиентов.
- Превратите эти холодные контакты в теплые, назначив встречу или отправив свое видео!



От страха контактов - к мастеру коммуникации за 7 дней:

День 1: улыбаться незнакомым людям (10 х)

День 2: приветствовать незнакомых на улице (10 х)

День 3: спросить время у незнакомцев (10 х)

День 4: попросить встречных разменять купюру (10х)

День 5: подарить деньги незнакомым (10 х)

День 6: сделать комплименты незнакомым (10 х)

День 7: попросить незнакомцев посоветовать кафе/ресторан (10 х)



1. Светская беседа:

Общайтесь с людьми и прежде всего задавайте вопрос: «Чем вы зарабатываете на жизнь?»

2. Рекламный слоган

3. Приглашение

4. Опционально: отправка информации



Людей можно встретить повсюду, но есть места, где больше шансов найти подходящих людей, например:

- Семинары
- Университет, колледж
- Языковые, танцевальные курсы
- Спортивные мероприятия
- Автомойка
- Места, где встречаются успешные люди



Конкретные примеры

Пример «подбор персонала»:

Определить желаемую целевую группу. Например, спортсмены – найти место, где собирается представители целевой группы, и завязать разговор:

- Простите, я обратил внимание, вы очень активны и в отличной форме
- В ближайшие дни мы организуем здесь подбор персонала
- Такого человека, как Вы, я хорошо представляю в этой области. Можно Вас спросить, какая у вас профессия? Вы довольны своей работой или открыты для новых предложений?



– **О чем идет речь?**

Мы как раз расширяемся в этом регионе и ищем людей в области продаж, образования и маркетинга.

– Управление персоналом, работа в команде, организация и международный менеджмент.

Я дам Вам мою визитку, и когда опять буду в этом регионе, я начну созвон с кандидатами и мы можем посмотреть, подходите ли Вы для одного из направлений.

Как лучше с вами связаться? По стационарному или мобильному номеру? Итак, +000...?



Пример: «Спор о профессии»

- Простите, мы как раз разговаривали о том, какая у вас может быть профессия.
- Я угадал? Или мой друг?
- А Вы довольны работой или открыты новым предложениям?
- **А о чем речь?**
Мы как раз расширяемся в этом регионе и ищем



Пример «Мы знакомы?»

- Может ли быть, что мы знакомы? Никак не могу вспомнить, откуда я вас знаю.
- Возможно, вы были на моем семинаре? Или встречались по работе? Можно спросить, в какой области вы работаете? И как, Вы довольны или открыты новым предложениям?
- **А о чем речь?**
Мы как раз расширяемся в этом регионе и ищем



Пример: Похвала действий

- Простите, я как раз наблюдал, как Вы это делаете.
- Такие люди, как вы, нужны в нашем бизнесе. Можно спросить, в какой области вы работаете? Вы довольны или открыты новым предложениям?
- **А о чем речь?**
Мы как раз расширяемся в этом регионе и ищем



Пример: Похвала внешности

- Простите, я должен вам это сказать. Ваш наряд/ прическа/ туфли так вам подходят, так выгодно вас отличают, мои комплименты! Такие яркие люди, как вы, нужны в нашем бизнесе. Можно спросить, в какой области вы работаете? Вы довольны или открыты новым предложениям?
- **А о чем речь?**
Мы как раз расширяемся в этом регионе и ищем



- Список кандидатов – это живая система
- Каждый день нужно работать над ним, записывать каждое новое знакомство
- Его нужно встроить в повседневную жизнь
- Используйте и соцсети – но никогда не обсуждайте бизнес, этот канал для завязывания знакомств!



3 шаг – беседа о продаже

together on the top

29



Систематическая работа-долгосрочный успех

3 шага к непринужденной беседе

1. Вступление:

- a) Позвольте человеку говорить о себе - слушайте внимательно - запомните ключевые моменты
- b) Расскажите свою историю

2. Представьте бизнес (не обязательно делать это самостоятельно)

- a) Воспроизведите видео в течение 20 минут
- b) Дайте ручку и бумагу и попросите записать все вопросы



3. Заключение

- пройти все вопросы
- если есть заинтересованность:
 - назначить новую встречу (вместе со структурным в первые несколько месяцев)
 - дать домашнее задание: проработать буклет для начинающих
- если бизнес не интересен
 - рассказать о продукте
- если (в настоящее время) нет интереса вообще
 - принять, но хотя бы попросить рекомендаций
 - спросить, можно ли связаться с еще раз, если появится что-то новое и интересное



Вторая встреча происходит - по крайней мере, в первые несколько месяцев - вместе со структурным (повышение статуса встречи для потенциального нового сотрудника, помощь для вас)

- **Уточните, какие конкретные вопросы возникают у потенциального нового сотрудника, на основе стартовой брошюры.**

Тот, кто не заполнил это, определенно не станет ключевым лицом в будущем!

- **Теперь должно быть принято решение: сотрудничество, да или нет.**

Мы работаем только с людьми, которые действительно хотят работать!

- **Решение «нет»: рассказать о продукте**

Если это тоже не интересно: попросите рекомендации и предложите оставаться на связи



- **Решение «да»:**
 - Подробная бизнес-информация
 - Уточните, сколько времени новый сотрудник хочет инвестировать в бизнес
 - Посчитайте, сколько он может на этом зарабатывать: малый бизнес, средний, большой или даже XL.
 - Информация о продуктах и уточнение, когда продукты можно купить
- **Домашнее задание:** составить список контактов
- **Назначить дату** для начала обучения в структуре

Приглашаем его на следующий Start-Up только после начала обучения. Хорошо подготовленные сотрудники получают больше пользы от содержания!



С сегодняшнего дня вы начинаете постоянно заботиться о своих сотрудниках посредством коучинга и обучения.



Систематическая работа-долгосрочный успех

Шаг 1:

Выберите 3 первых ключевых сотрудника

Вкладывайте свое время только в тех сотрудников, которые действительно хотят заниматься этим бизнесом, поэтому вам нужно знать «почему» ваших сотрудников!



Ключевые люди - это люди, которых вы можете и хотите оптимально дублировать и которые также выделяются своими особыми качествами:

- Стремление к результату
- Энтузиазм
- Готовность к работе
- Высокая личная и социальная компетентность и саморефлексия
- Высокая лояльность к компании
- Хорошие лидерские качества
- Хорошие коммуникативные качества
- Высокие показатели заключения договоров
- Способны дублировать себя в дальнейшем и т. д.



- Ключевые люди - будущие лидеры в вашей структуре,
- Люди, которые способны передавать стандартизированную схему и, таким образом, добиваться результатов.
- Ключевые люди - также хорошие командные игроки, а не бойцы-одиночки.
- Кто-то может быть очень хорошим продавцом, но не ключевым человеком.
- Хорошие продавцы тоже важны для вашего бизнеса, но в основном они борцы-одиночки.



Шаг 2:

Обучайте своих первых ключевых сотрудников

Обучение всегда состоит из:

- Личного коучинга
- Совместных визитов
- Профессиональных тренингов по необходимым темам



- Личный коучинг
 - Развитие личности/ стать примером
 - Самостоятельная постановка и достижение целей, контроль
 - Преодоление страхов
- Профессиональная компетентность
 - Контакты и приглашения в бизнес
 - Обучение построению структур и масштабированию
 - Укрепление знаний о продукте и проведению консультаций/
построение прочного списка клиентов
 - Обучение проведению тренингов, чтобы сотрудники умели
делать то же, что и Вы



- Навыки руководителя/ тренера
 - Обучение делегированию и ответственности, не выполнять работу за сотрудников
 - Подготовка учебных заданий
 - Обучение коучингу
 - Научиться отпускать
- Обучение в качестве тренера





Систематическая работа-долгосрочный успех



1. Первый человек,
которым Вы должны
руководить – Вы сами!



- Руководство коллективом - это процесс социального обмена и влияния. Все, что мы делаем, влияет на других, включая все, что мы не делаем.
- Как руководитель, я всегда должен спрашивать себя: как я должен себя вести, что мне нужно делать, чтобы добиться максимального успеха со своими сотрудниками и моей командой?
- Я должен подавать пример успеха, работая систематически (ничего не растет, если не поливать регулярно!)



Научиться самостоятельно ставить цели и достигать их

together on the top

44

- Создайте сеть контактов (100-200 существующих знакомств + 5-10 новых в день = около 2000-3000 контактов / год)
- Создайте прочную клиентскую базу - 100 собственных единиц в месяц
- Постепенно набирайте ключевых людей (максимум по 3 человека) и тренируйте их до 4 уровня
- «Отпустите» самостоятельных сотрудников и продолжайте строить новые структуры (увеличивает заработок из-за более высокой разницы в уровнях)



Систематическая работа-долгосрочный успех



Систематическая работа-долгосрочный успех

- Передавайте все свои знания, ничего не удерживайте!
- Используйте свою функцию ролевого лидера, свой практический опыт всех существующих учебных модулей структурного обучения и онлайн-академии
- Пошагово передавайте программы обучения своим ключевым людям («больше всего я узнаю, передавая знания»)



Научиться систематической работе

together on the top

47



Систематическая работа-долгосрочный успех

- Покажите и научите своих ключевых людей систематической и регулярной работе.
- Бизнес должен быть простым.
- Если я заложу это с самого начала, люди быстрее смогут автоматизировать работу.
- Автоматизация означает сознательное использование способностей нашего разума для нашего бизнеса: выполнение действий без необходимости много думать (как чистка зубов).
- Это облегчает действия и увеличивает успех.



например:

- **Ежедневно:** короткая коучинговая беседа с партнерами по команде, по телефону или лично
- **Еженедельно:** совещание+ встреча по расписанию + учебные модули соответствующего уровня
например: каждый понедельник вечером с 19:00 до 20:30 «Monday Money Maker»
- **Предлагайте еженедельные бизнес-презентации онлайн**
например: каждый четверг с 20:00 до 20:30 (приглашайте сотрудников)
- **Ежемесячно: Start-Up**



- Обучайте своих ключевых людей делать именно то, что делаете сами:
- Вы и все ключевые люди должны обязательно посещать все учебные курсы, предлагаемые на регулярной основе.
- Изучите все основные презентации и учебные модули шаг за шагом и проводите короткие тесты, чтобы подтвердить рост своих знаний.
- Обучайте тренеров (тренинги по риторике)



- Ваша задача - не выполнять работу за сотрудников, а, скорее, учить сотрудников справляться с собственными задачами.
- Научите своих сотрудников «отпускать» ключевых людей - обычно с уровня 4.
- «Отпускать» означает - показать уверенность в том, что новый лидер теперь может самостоятельно выполнять свои задачи, а также брать на себя ответственность за свои действия - это укрепляет уверенность в себе и мотивацию.
- Но отпускать не означает - больше не заботиться!



Шаг 3:

**Вновь подготовьте 3 ключевых
сотрудника**

**Ваш успех и ваши доходы (разница в уровнях)
лежат в систематическом цикле!**



Повторяйте цикл вновь и вновь:

**Контакт – Приглашение – Выбор ключевых
людей – Дубликация - Отпускаем**

Это принесет прочный успех, а также желаемый
доход (за счет высокой разницы уровней).



Празднуйте успехи, это дает мотивацию!

together on the top

54



Систематическая работа-долгосрочный успех