

Десять главных ошибок начинающих предпринимателей



Константин Савченко

Для многих управленцев эти ошибки стоили серьезных потерь и крушения карьеры. Большинство из них совершают как неопытные, так и управленцы разного уровня со стажем. И будут их повторять снова и снова, так как каждая основывается на линии поведения, кажущейся на первый взгляд логичной и разумной. Однако, взвешивая все «за» и «против», без знания нюансов, которое приходит только с опытом, правильное решение принять практически невозможно. Лучше все же учиться не на своих ошибках, а проанализировать чужой опыт

ДОЛОЙ «БУМАЖНУЮ» РАБОТУ!

Начав свой бизнес или получив его в управление, хочется сделать все по-своему. И одно из желаний — максимально избавиться от рутины, писанины и бюрократии. К сожалению, многие так и не поняли, что причиной краха может стать отсутствие так сказать лабораторного журнала. Да, как лабораторный журнал поможет в точности повторить эксперимент, так документирование существует для восстановления информации: данные о клиентах, точность договоренностей и пр.

С первых шагов в бизнесе важно взять себе за привычку:

Все устные договоренности, обсуждения и принятые решения дублировать в почте. Это поможет восстановить события, разобраться в том, «кто виноват» и «что делать», и, возможно, даже спасет вашу репутацию.

Завести стандартные формы под все ключевые действия. Например, бланк заказа, маршрутный лист, бланк проверки подготовки, список предоставляемых документов и т.д. И неважно — в электронном или бумажном виде.

Создать карточки клиента и клиентскую базу. Даже если у вас пока три клиента и их контакты находятся в вашем телефоне с детства, не ждите, когда их количество

увеличится и начнутся сбои. Если до покупки CRM-системы еще далеко, создайте хотя бы карту клиента, куда внесите всю полезную информацию о нем, его сотрудниках, ваших действиях и т.п. Такая карта позволит иметь информацию всегда под рукой, сделав ее доступной сотрудникам, работающим с данным клиентом, приучит их к информационному порядку, а в глазах клиента создаст профессиональный имидж компании.

Сделать наглядной общую информацию. Это может быть доска в офисе или группа в вайбере, где будет представлена важная информация о событиях, сроках, дедлайнах, собраниях и т.д. Приучите сотрудников письменно сообщать коллегам информацию и быть ответственными за собственную информированность.

Аккуратно относиться к содержанию и оперативности деловой переписки. Некоторые селфмейд светила бизнеса рекомендуют не иметь дела с теми, кто не ответил на письмо в течение 24 ч. Отвечать следует сразу. Пусть это будут три слова: «Спасибо за информацию, рассмотрю и отвечу», но сохраните эту вежливость.

Приучайте к этому своих сотрудников. Конечно, сначала они будут сопротивляться, лениться и забывать. Но объяснение пользы и требовательность со стороны

шефа помогут данным требованиям войти в привычку. Кстати, очень важно избавиться от бумаг и перевести информацию на цифровой носитель. Привычка к выполнению правил окажется особо полезной при росте компании, когда встанет вопрос о систематизации процессов и процедур.

КОМАНДА ЕДИНОМЫШЛЕННИКОВ

Так хочется набрать в свою команду людей, которые нравятся, с которыми приятно работать, и не утруждать себя общением с людьми со сложным характером! А нравятся нам кто? Правильно! Люди, похожие на нас. В итоге руководитель окружен своими копиями с одинаковым мнением и однотипным мышлением. Все со всеми согласны... Но вот толку от этого никакого.

Хорошая команда — это коллектив людей, которые мыслят по-разному, но объединены общей целью. Они принимают решения с учетом разных факторов. Такая команда способна лучше проанализировать проблему и найти наиболее оптимальное решение. Часто люди, с которыми трудно общаться вследствие иного склада характера и мышления, способны быть лучшими партнерами в анализе, прогнозировании и принятии решений в бизнесе.

Поэтому при наборе сотрудников следует ориентироваться не только на их

профессиональные компетенции и личную симпатию, а на то, какими личностными качествами обогатит сотрудник команду. Это же относится и к отделу продаж. Однотипные продавцы смогут работать только с одним типом клиентов, а команда должна быть разнообразна, чтоб иметь возможность найти общий язык с разными клиентами.

МЕДЛИТЬ С ЛОНЧЕМ

Откладывать вывод нового продукта либо проекта из-за перфекционизма (желание сделать еще лучше, еще продуманнее, еще качественнее) или стремления сэкономить деньги (продолжая зарабатывать на предыдущей версии, опасаясь поглощения ее новым продуктом), или вследствие неподходящей ситуации на рынке нецелесообразно. Важно осознать, что такое промедление может навсегда погубить этот продукт.

Если идея пришла в голову вам, можно быть уверенным, что над аналогичной идеей работают многие. Но реализуют ее только те, кто выпустит продукт первым. Совершенство продукта в данном случае особого значения не имеет (всегда можно выпустить следующую, усовершенствованную версию). Важнее качественно выполнить лонч. А чем проще, понятнее и однозначнее идея продукта, тем лучше.

Часто плагиатор успешнее разработчика в популяризации и массовом распространении продукта. А причина профанации проста: плагиатор не вникает в детали, загромождающие видение разработчика, для него все плоско и однозначно.

Иногда медлительность выражается в стремлении подготовить всю информацию о продукте «под ключ» и только после этого выпускать его на рынок. Так рискуешь потерять много времени и допустить массу ошибок, после чего все придется переделывать. Лучше сразу попробовать

и проверять с помощью метода «научного тыка» возможные продукты, поставщиков, потенциальных клиентов, предлагаемые условия. И не обязательно обещать, важно выяснить, на каких условиях сотрудничество может состояться.

ОТЛОЖЕННЫЕ РЕШЕНИЯ ИЛИ ЧЕМОДАН БЕЗ РУЧКИ

Увольнение сотрудника, не показывающего ожидаемой продуктивности, или расставание с партнером, с которым невозможно строить совместный бизнес... Для многих болезненным является не только такое решение, но и само действие, потому часто его откладывают. В итоге ситуация приобретает образ чемодана без ручки — и бросить жалко, и нести тяжело и неудобно.

Часто причинами откладывания увольнения работника являются боязнь не найти быстро кандидата на должность, «завалить» проект из-за ухода сотрудника или потерять клиентов, пока новичок будет вникать в курс дела. Иногда останавливает жалость к человеку, который останется без постоянного дохода и уже не найдет такую замечательную работу.

Не тешьте себя иллюзиями. Это только кажется, что мучаетесь исключительно вы как руководитель, спасая человека, а он-то чувствует себя прекрасно на данной работе. Чаще всего сотрудник хорошо осознает ситуацию и не удовлетворен текущим положением дел. Если низкий результат связан с недостаточной квалификацией, то со стороны вы видите его старание и прогресс. Если причина кроется во внешних условиях, то виден объем проделанной работы, пусть еще без монетизированного результата, но с перспективами. Такие случаи — не наш кейс, и нужно просто дать человеку чуть больше времени, помочь освоиться или дождаться изменения ситуации. Но если руководитель наблюдает стабильно низкий результат, это означает демотивацию. И уже безразлично, почему сотруднику не интересна данная работа. Вы окажете услугу себе и ему, если расстанетесь быстро, честно и спокойно. Человек найдет себе работу по вкусу, а вы подберете подходящего сотрудника, желающего работать, либо поймете ненужность данной должности и перераспределите функции. В любом случае, не тяните с решением.

Особый случай — квалифицированный сотрудник с мерзким характером, который, что называется, «пьет кровь». С таким «чемоданом без ручки» расстаться особо сложно, да и нужно ли, ведь он выполняет работу на высоком уровне. Тут критерий прост: его влияние на работоспособность — вашу

и коллектива. Такие сотрудники бывают особо «токсичными», нанося ущерб результатам работы руководителя и коллег, значительно превышающий пользу от его деятельности. В таком случае немедленно расставайтесь. Если вы почувствовали облегчение, задышали полной грудью (буквально, в прямом смысле слова), у вас появилось вдохновение, а коллеги вместо сплетен стали предлагать и обсуждать новые интересные идеи — решение было правильным.

Особый случай — партнерство. Расставание с партнерами редко дается легко. Но лучше попрощаться, когда вы делите бизнес на этапе арендованного куска земли, чем на этапе выстроенного хозяйства с продуктами, имуществом, людьми и клиентами. Поэтому договаривайтесь, как говориться, «на берегу». И сразу обсуждайте правила возможного расставания.

Каждый из партнеров всегда считает свой вклад весомее, попутно обесценивая вклад других. Так что «я все делаю, а они только сливки снимают» — самый распространенный повод для прекращения партнерства. И на него не стоит «вестись». А вот «я без партнеров могу больше, чем с партнерами» или «стратегия партнеров не имеет будущего» — более значимые критерии.

МНОГОЗАДАЧНОСТЬ

Известно, что заниматься несколькими делами одновременно менее эффективно, чем делать что-то одно. Отвлечения и переключения внимания серьезно увеличивают затраты времени. Руководителю и так приходится «распараллеливать» процессы, особенно когда он не только руководит бизнесом, но и задействован экспертом и исполнителем в каких-то проектах.

В этой связи множество проектов для небольшой команды может стать губительным. Может случиться, что какие-то проекты останутся незавершенными, а это значит впустую потраченные ресурсы, которые могли быть монетизированы. Значительно хуже, если при этом пришлось погубить клиентов, не выполнив обязательств перед ними.

Лучше организовать процесс так, чтобы работать одновременно над меньшим количеством проектов. Научитесь распределять работу над разными проектами. По возможности, создавайте разные проектные группы, распределяйте проекты между ними, избегайте ситуации, когда все работают над всем.

Константин Савченко, бизнес-тренер

Продолжение следует

Часто плагиатор успешнее разработчика в популяризации и массовом распространении продукта. А причина профанации проста: плагиатор не вникает в детали, загромождающие видение разработчика, для него все плоско и однозначно